

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 70/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Borba e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ..... 6
- Acordo coletivo de trabalho n.º 71/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Borba e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFSSRA ..... 25
- Acordo coletivo de trabalho n.º 72/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Mourão e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins ..... 44

#### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

##### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

##### II - ELEIÇÕES:

- Câmara Municipal de Felgueiras - Eleição ..... 60

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (administrativos) - Alteração salarial e outra ..... 61
- Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns) - Alteração salarial e outras ..... 64
- Contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outra ..... 67

– Acordo de empresa entre o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro - Revisão global .....	70
– Acordo de empresa entre a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA .....	121
– Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Revisão global .....	139
– Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial .....	210
– Acordo de empresa entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras .....	212
– Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L. <sup>da</sup> e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras .....	217
– Acordo de empresa entre a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L. <sup>da</sup> e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT - Alteração salarial e outras .....	222
– Acordo de empresa entre a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras .....	227
– Acordo de empresa entre o OPART - Organismo de Produção Artística, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE - Alteração .....	236
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e a Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e a mesma associação sindical (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outros .....	237
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a mesma federação sindical e outro .....	239
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outro .....	241
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a mesma federação sindical .....	243
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros .....	245
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros .....	247
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o mesmo sindicato e outros .....	249
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros .....	251
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros .....	253

– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros .....	255
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o mesmo sindicato e outros .....	257
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros .....	259
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o mesmo sindicato e outros .....	261
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Profissionais Administrativos da Saúde (SPAS) ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros .....	263
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros .....	265
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro - Tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica .....	267
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a mesma federação sindical e outro - Tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica .....	269

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### II – DIREÇÃO:

– Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Coletivos do Porto (SMTP) - Eleição .....	271
--	-----

### ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

#### II – DIREÇÃO:

– AECC - Associação Empresarial do Concelho de Cascais - Eleição .....	272
--	-----

### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

#### II – ELEIÇÕES:

– ADP Fertilizantes, SA - Eleição .....	273
---	-----

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

### I – CONVOCATÓRIAS:

- Chama Amarela - Fornos Industriais, SA - Convocatória ..... 274
- Nobre Alimentação, L.<sup>da</sup> - Convocatória ..... 275

**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](mailto: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 70/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Borba e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**

#### **Preâmbulo**

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

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

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Borba 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 e elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

Considerando, ainda, que a autarquia está empenhada na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, sendo que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à sua realidade e especificidades, justifica-se a celebração de um Acordo que introduza a necessária adequação dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços;

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

Município de Borba, na qualidade de Empregador Público (EP), neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal de Borba, António José Lopes Anselmo;

e

Pelo SINTAP, Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, neste ato representado por Joaquim José Grácio Ribeiro e Carlos Roberto Marchante Espiguinha, na qualidade de Secretário Nacional e Membro Regional, respetivamente, mandatários do SINTAP.

#### **CAPÍTULO I**

#### **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 Borba, filiados no sindicato subscritor, bem como a todos os outros sem filiação sindical, e que não deduzam oposição expressa nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP.

2-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 220 (duzentos e vinte) trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Vigência, denúncia e revisão**

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

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

## CAPÍTULO II

### **Duração e organização do tempo de trabalho**

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **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-Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, salvo em situações excecionais e devidamente fundamentadas, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar.

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

4-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.

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

6-Exceionalmente 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;

b) Sexta-feira e Sábado; ou

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

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **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-Os horários de trabalho aplicáveis aos serviços do EP e respetivos trabalhadores, serão definidos por aquele, com respeito pelo procedimento legalmente previsto.

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

4-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 organizações sindicais subscritoras do presente acordo, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração.

5-Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, desde que registada no sistema de monitorização de assiduidade e sujeita a parecer prévio da

comissão sindical, salvo casos excepcionais e devidamente fundamentados em que não seja possível, obter em tempo útil este parecer, situação em que se informará a comissão sindical assim que possível.

6- O EP apenas poderá proceder à alteração do horário de trabalho de cada trabalhador, nos termos do número anterior, no máximo três vezes por ano.

7- Sem prejuízo do disposto anteriormente nesta 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.

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

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

10- 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.<sup>a</sup>

##### **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;
- b) Horário desfasado;
- c) Jornada contínua;
- d) Trabalho por turnos;
- e) Horário Flexível;
- f) Meia jornada
- g) 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.<sup>a</sup>

##### **Horários rígidos e desfasados**

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- 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.

4- 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.

5- 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 7.<sup>a</sup>

##### **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 até 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.

6- Os trabalhadores da Unidade de Obras e Serviços Urbanos, com exceção dos que se encontram afetos ao cemitério municipal e à Portaria, prestam serviço em regime de jornada contínua.

#### Cláusula 8.ª

##### Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

g) Os horários de trabalho serão escalonados para que, em cada mês completo de trabalho efetivo, cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho, e um fim-de-semana (sábado e domingo) de descanso;

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

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

a) Almoço – entre as 12.00 e as 14.30 horas;

b) Jantar – entre as 18.30 e as 21.00 horas;

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

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

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

6- 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.

7- 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 o EP e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

8- 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.

9- 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.

10- O trabalho pode ser prestado em regime de turnos e, dentro deste, sob a forma de jornada contínua.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### 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 será aferido mensalmente;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 4 da Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP.

3- 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.

4- 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.

5- 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.

6- 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.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Meia jornada

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### 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- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, sem prejuízo de não poder afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público, bem como no que diz respeito ao trabalho com os colegas a quem seja concedida a mesma isenção ou que tenham outra modalidade de horário.

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### 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, nos termos previstos pelo Código de Trabalho, conforme previsto no artigo 4.º, alínea d) da LTFP;

b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, alínea f) da LTFP.

#### Cláusula 14.ª

##### **Trabalho noturno**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 15.ª

##### **Trabalho Suplementar**

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

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

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

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

a) Trabalhador deficiente;

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

c) Trabalhador com doença crónica;

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

5- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito aos acréscimos remuneratórios previstos no art.º 162.º da LTFP.

6- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere também ao trabalhador um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis imediatamente seguintes ou, excepcionalmente, noutra altura, por acordo entre as partes.

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

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

10- Por acordo entre o EP e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.

#### Cláusula 16.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 número 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 17.<sup>a</sup>

##### **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 EP;
  - 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 18.<sup>a</sup>

##### **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.

5- A entidade empregadora é responsável pela disponibilização, ao trabalhador, de todos os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo de teletrabalho especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, através da concordância do empregador acerca das suas características e preços.

6- São integralmente compensadas pela entidade empregadora todas as despesas adicionais que o trabalhador, comprovadamente, suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

7- O pagamento da compensação prevista na presente cláusula é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador e é considerada, para efeitos fiscais, como custo para entidade empregadora e não constitui rendimento do trabalhador.

8- A prestação de trabalho, sob este regime, depende de prévia consulta do sindicato subscritor do presente ACEP, a efetuar com a antecedência mínima de 10 dias úteis.

9- A tudo o que não se encontre especialmente regulamentado no presente Acordo, aplica-se o regime jurídico de teletrabalho que estiver previsto, nomeadamente no Código do Trabalho.

10- O trabalhador em regime de teletrabalho tem direito à pausa digital, ou seja a que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente identificadas, no período que compreende o horário do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não exista troca de emails ou contactos telefónicos, relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### **Aumento da duração do período de férias no quadro de sistemas de recompensa do desempenho**

1- Ao período normal de férias remunerado em cada ano civil, nos termos previstos no artigo 126.º da LTFP, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

2- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 1 do presente artigo.

3- 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 15 de maio e, ou, de 15 de outubro 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.

4- 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.

5- O disposto no n.º 3 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.

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

7- 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 20.<sup>a</sup>

#### **Feriados e tolerâncias de ponto**

1- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, que coincide com a segunda-feira de Páscoa.

2- O trabalhador tem direito a tolerância de ponto no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.

3- Nos casos em que, por motivos imperativos de serviço, não seja possível o gozo da tolerância de ponto 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 tolerância.

4- Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo da tolerância de ponto correspondente ao dia de aniversário no dia seguinte.

5- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida tolerância de ponto no dia 1 de março ou em dia a acordar com a entidade empregadora.

6- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito a tolerância de ponto no dia do funeral, sem perda de remuneração.

7- Para efeitos de doação de sangue ou medula, os trabalhadores têm direito a tolerância de ponto no respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração, suplementos cujo direito não dependa da prestação de trabalho e subsídio de refeição.

8- Os trabalhadores têm direito a tolerância de ponto na terça-feira de Carnaval, bem como a quaisquer outras que venham, anualmente, a ser concedidas pelo EP ou pelo governo.

9- As tolerâncias de ponto a que os trabalhadores tenham direito, nos termos do número anterior, obedecem ao seguinte regime:

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

b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a quaisquer compensações.

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

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Período experimental**

No contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado, é aplicável como duração do período experimental, o disposto no Acordo Coletivo de Trabalho para as Carreiras Gerais, n.º 1/2009 de 28.09, ou noutro mais favorável que, entretanto, venha a ser celebrado.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### 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 23.<sup>a</sup>

#### Atividade sindical

1-Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de catorze horas por mês, que podem ser gozadas em meias horas, horas ou dias completos de trabalho, 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.

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Registo de Assiduidade e Pontualidade

1- A assiduidade e pontualidade é objeto de aferição através de registo biométrico, no início e termo de cada período de trabalho, em equipamento automático que fornece indicadores de controlo ao próprio trabalhador e à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de controlo de assiduidade.

2- A correção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, esquecimento do registo pelo respetivo trabalhador, prestação de trabalho externo, ou outros devidamente fundamentados, é feita através de Folha de Regularização de Ponto, a preencher pelo trabalhador, e posteriormente na aplicação informática de registo de assiduidade.

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

4- A indicação de dados falsos na Folha de Regularização de Ponto a que se reporta o n.º 2 ou na Folha de Registo de Presença a que se refere o número anterior, ou a sua subscrição por outrem que não o próprio trabalhador, é passível de responsabilização disciplinar, nos termos da lei.

5-Os trabalhadores devem:

- a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade ou, na sua falta, na Folha de Registo de Presença, antes e depois da prestação de trabalho em cada um dos períodos de trabalho;
- b) Utilizar o equipamento de registo segundo as informações da unidade orgânica responsável.

## CAPÍTULO III

### Segurança e saúde no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Disposições Gerais

###### Cláusula 25.<sup>a</sup>

###### 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 n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

#### SECÇÃO II

##### Direitos, deveres e garantias das partes

###### Cláusula 26.<sup>a</sup>

###### 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 27.<sup>a</sup>

##### Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores da carreira geral de assistente operacional cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, no que respeita às áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, do saneamento, dos procedimentos de inumações, exumações, trasladações, abertura, e aterro e arranjo de sepulturas, limpeza de canis e recolha de cadáveres animais, bem como de asfaltamento de rodovias, e funções inerentes às referidas áreas de que resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade.

2- A Câmara Municipal definirá, anualmente, nos termos da Lei, as funções que preenchem os requisitos de penosidade e insalubridade, bem como o seu nível, sob proposta financeiramente sustentada do respetivo presidente da câmara municipal, precedida da audição dos representantes dos trabalhadores e de parecer fundamentado do serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho.

3- O suplemento de penosidade e insalubridade é atribuído por cada dia de trabalho efetivamente prestado em que seja reconhecido um nível de insalubridade ou penosidade.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### 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 29.<sup>a</sup>

##### **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 primeiros 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 30.<sup>a</sup>

##### **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 31.<sup>a</sup>

#### **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 32.<sup>a</sup>

#### **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 33.<sup>a</sup>

#### **Processo eleitoral**

1- O sindicato ou trabalhadores que promovem 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 34.<sup>a</sup>

#### **Crédito de Horas**

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

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

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

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### **Direito de consulta e proposta**

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **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 29.<sup>a</sup> (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 30.<sup>a</sup> (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 37.<sup>a</sup>

###### 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.

2- 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 38.<sup>a</sup>

###### 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 26.<sup>a</sup> (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 35.<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

##### Cláusula 39.<sup>a</sup>

###### Competências

1- 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 40.<sup>a</sup>

##### **Medicina do trabalho**

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
- e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença.

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **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 42.<sup>a</sup>

##### **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.

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 43.<sup>a</sup>

##### **Vestiários, Lavabos e Banheiros**

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **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 confecção e aquecimento de refeições ligeiras 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 o refeitório do EP.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **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 46.<sup>a</sup>

##### **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 47.<sup>a</sup>

##### **Divulgação Obrigatória**

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem ou vierem a exercer atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador, em mão ou por via eletrónica.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Participação dos trabalhadores**

1-O EP compromete-se a reunir periodicamente com as associações sindicais subscritoras 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 49.<sup>a</sup>**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>**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, proporcionalmente.

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

Borba, 14 de junho de 2023.

Pelo Município de Borba:

*António José Lopes Anselmo*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Borba.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos "URP VCR:

*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);

*Carlos Roberto Marchante Espiguiinha*, na qualidade de Membro da Secção Regional do Alentejo e Mandatário do Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP).

Depositado em 7 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 73/2023, a fl. 53 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 71/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Borba 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 que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Borba 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 e elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

Considerando, ainda, que a autarquia está empenhada na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, sendo que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à sua realidade e especificidades, justifica-se a celebração de um Acordo que introduza a necessária adequação dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços;

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

Município de Borba, na qualidade de Empregador Público (EP), neste ato representado pelo Presidente da Câmara Municipal de Borba, António José Lopes Anselmo;

e

STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, representado por Alcides Manuel Pacheco da Rocha Teles e Maria Gertrudes Freira Recto, na qualidade de Mandatários e Membros da Direção;

#### **CAPÍTULO I**

#### **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 Borba, filiados no sindicato subscritor, bem como a todos os outros sem filiação sindical, e que não deduzam oposição expressa nos termos do disposto no n.º 3, do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada por LTFP.

2-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 220 (duzentos e vinte) trabalhadores.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Vigência, denúncia e revisão

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

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

## CAPÍTULO II

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### 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-Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, salvo em situações excecionais e devidamente fundamentadas, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar.

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

4-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.

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

6-Exceionalmente 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;

b) Sexta-feira e Sábado; ou

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

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

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### 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-Os horários de trabalho aplicáveis aos serviços do EP e respetivos trabalhadores, serão definidos por aquele, com respeito pelo procedimento legalmente previsto.

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

4-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 organizações sindicais subscritoras do presente acordo, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração.

5-Exceção-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, desde que registada no sistema de monitorização de assiduidade e sujeita a parecer prévio da

comissão sindical, salvo casos excepcionais e devidamente fundamentados em que não seja possível, obter em tempo útil este parecer, situação em que se informará a comissão sindical assim que possível.

6- O EP apenas poderá proceder à alteração do horário de trabalho de cada trabalhador, nos termos do número anterior, no máximo três vezes por ano.

7- Sem prejuízo do disposto anteriormente nesta 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.

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

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

10- 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.<sup>a</sup>

##### 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;
- b) Horário desfasado;
- c) Jornada contínua;
- d) Trabalho por turnos;
- e) Horário Flexível;
- f) Meia jornada
- g) 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.<sup>a</sup>

##### Horários rígidos e desfasados

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- 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.

4- 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.

5- 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 7.<sup>a</sup>

##### 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 até 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.

6- Os trabalhadores da Unidade de Obras e Serviços Urbanos, com exceção dos que se encontram afetos ao cemitério municipal e à Portaria, prestam serviço em regime de jornada contínua.

#### Cláusula 8.ª

##### Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

g) Os horários de trabalho serão escalonados para que, em cada mês completo de trabalho efetivo, cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho, e um fim-de-semana (sábado e domingo) de descanso;

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

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

a) Almoço – entre as 12.00 e as 14.30 horas;

b) Jantar – entre as 18.30 e as 21.00 horas;

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

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

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

6- 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.

7- 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 o EP e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

8- 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.

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### 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 será aferido mensalmente;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 4 da Cláusula 3.<sup>a</sup> deste ACEP.

3- 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;

4- 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.

5- 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.

6- 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.

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Meia jornada

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### 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- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, sem prejuízo de não poder afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço, especialmente no que diz respeito às relações com o público, bem como no que diz respeito ao trabalho com os colegas a quem seja concedida a mesma isenção ou que tenham outra modalidade de horário.

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### 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, nos termos previstos pelo Código de Trabalho, conforme previsto no artigo 4.º, alínea d) da LTFP;

b) Aos trabalhadores-estudantes, nos termos previstos no Código do Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, alínea f) da LTFP.

#### Cláusula 14.ª

##### **Trabalho noturno**

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

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

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

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

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

#### Cláusula 15.ª

##### **Trabalho Suplementar**

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

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

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

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

a) Trabalhador deficiente;

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

c) Trabalhador com doença crónica;

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

5- A prestação de trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito aos acréscimos remuneratórios previstos no art.º 162.º da LTFP.

6- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere também ao trabalhador um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar nos três dias úteis imediatamente seguintes ou, excepcionalmente, noutra altura, por acordo entre as partes.

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

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

10- Por acordo entre o EP e o trabalhador, a remuneração por trabalho suplementar pode ser substituída por descanso compensatório.

#### Cláusula 16.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 número 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 17.<sup>a</sup>

##### 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 EP;
- 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 18.<sup>a</sup>

##### 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.

5- A entidade empregadora é responsável pela disponibilização, ao trabalhador, de todos os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo de teletrabalho especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, através da concordância do empregador acerca das suas características e preços.

6- São integralmente compensadas pela entidade empregadora todas as despesas adicionais que o trabalhador, comprovadamente, suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

7- O pagamento da compensação prevista na presente cláusula é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador e é considerada, para efeitos fiscais, como custo para entidade empregadora e não constitui rendimento do trabalhador.

8- A prestação de trabalho, sob este regime, depende de prévia consulta do sindicato subscritor do presente ACEP, a efetuar com a antecedência mínima de 10 dias úteis.

9- A tudo o que não se encontre especialmente regulamentado no presente Acordo, aplica-se o regime jurídico de teletrabalho que estiver previsto, nomeadamente no Código do Trabalho.

10- O trabalhador em regime de teletrabalho tem direito à pausa digital, ou seja a que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente identificadas, no período que compreende o horário do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não exista troca de emails ou contactos telefónicos, relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Aumento da duração do período de férias no quadro de sistemas de recompensa do desempenho**

1- Ao período normal de férias remunerado em cada ano civil, nos termos previstos no artigo 126.º da LTFP, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida na última avaliação de desempenho.

2- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 1 do presente artigo.

3- 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 15 de maio e, ou, de 15 de outubro 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.

4- 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.

5- O disposto no n.º 3 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.

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

7- 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 20.<sup>a</sup>**Feriados e tolerâncias de ponto**

1- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, que coincide com a segunda-feira de Páscoa.

2- O trabalhador tem direito a tolerância de ponto no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.

3- Nos casos em que, por motivos imperativos de serviço, não seja possível o gozo da tolerância de ponto 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 tolerância.

4- Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo da tolerância de ponto correspondente ao dia de aniversário no dia seguinte.

5- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida tolerância de ponto no dia 1 de março ou em dia a acordar com a entidade empregadora.

6- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito a tolerância de ponto no dia do funeral, sem perda de remuneração.

7- Para efeitos de doação de sangue ou medula, os trabalhadores têm direito a tolerância de ponto no respetivo dia, por inteiro, correspondendo a efetivo serviço prestado, com integral direito à respetiva remuneração, suplementos cujo direito não dependa da prestação de trabalho e subsídio de refeição.

8- Os trabalhadores têm direito a tolerância de ponto na terça-feira de Carnaval, bem como a quaisquer outras que venham, anualmente, a ser concedidas pelo EP ou pelo governo.

9- As tolerâncias de ponto a que os trabalhadores tenham direito, nos termos do número anterior, obedecem ao seguinte regime:

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

b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a quaisquer compensações.

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

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Período experimental**

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 22.<sup>a</sup>

##### **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 23.<sup>a</sup>

##### **Atividade sindical**

1-Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de catorze horas por mês, que podem ser gozadas em meias horas, horas ou dias completos de trabalho, 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.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Registo de Assiduidade e Pontualidade**

1-A assiduidade e pontualidade é objeto de aferição através de registo biométrico, no início e termo de cada período de trabalho, em equipamento automático que fornece indicadores de controlo ao próprio trabalhador e à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de controlo de assiduidade.

2-A correção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, esquecimento do registo pelo respetivo trabalhador, prestação de trabalho externo, ou outros devidamente fundamentados, é feita através de Folha de Regularização de Ponto, a preencher pelo trabalhador, e posteriormente na aplicação informática de registo de assiduidade.

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

4-A indicação de dados falsos na Folha de Regularização de Ponto a que se reporta o n.º 2 ou na Folha de Registo de Presença a que se refere o número anterior, ou a sua subscrição por outrem que não o próprio trabalhador, é passível de responsabilização disciplinar, nos termos da lei.

5-Os trabalhadores devem:

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

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

## CAPÍTULO III

**Segurança e saúde no trabalho**

## SECÇÃO I

**Disposições Gerais**Cláusula 25.<sup>a</sup>**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 n.º 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações subsequentes.

## SECÇÃO II

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 26.<sup>a</sup>**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 27.<sup>a</sup>

##### Suplemento de penosidade e insalubridade

1- Os trabalhadores da carreira geral de assistente operacional cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, no que respeita às áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes, higiene urbana, do saneamento, dos procedimentos de inumações, exumações, trasladações, abertura e aterro de sepulturas de que resulte comprovada sobrecarga funcional que potencie o aumento da probabilidade de ocorrência de lesão ou um risco potencial agravado de degradação do estado de saúde, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade.

2- A Câmara Municipal definirá, anualmente, nos termos da Lei, as funções que preenchem os requisitos de penosidade e insalubridade, bem como o seu nível, sob proposta financeiramente sustentada do respetivo presidente da câmara municipal, precedida da audição dos representantes dos trabalhadores e de parecer fundamentado do serviço de segurança, higiene e saúde no trabalho.

3- O suplemento de penosidade e insalubridade é atribuído por cada dia de trabalho efetivamente prestado em que seja reconhecido um nível de insalubridade ou penosidade;

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### 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 29.<sup>a</sup>

##### **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 primeiros 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 30.<sup>a</sup>

##### **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 31.<sup>a</sup>

##### **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 32.<sup>a</sup>

##### 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 33.<sup>a</sup>

##### Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promovem 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 34.<sup>a</sup>

##### Crédito de horas

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

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Direito de consulta e proposta

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

- a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

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

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

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

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

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **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 29.<sup>a</sup> (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 30.<sup>a</sup> (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 37.<sup>a</sup>**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.

2- 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 38.<sup>a</sup>**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 26.<sup>a</sup> (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 35.<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Competências**

1- 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 40.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
- e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### 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 42.<sup>a</sup>

##### 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.

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 43.<sup>a</sup>

##### **Vestiários, Lavabos e Banheiros**

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

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

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **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 confecção e aquecimento de refeições ligeiras 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 o refeitório do EP.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **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 46.<sup>a</sup>

##### **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 47.<sup>a</sup>

##### **Divulgação Obrigatória**

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem ou vierem a exercer atividades no EP, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador, em mão ou por via eletrónica.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Participação dos trabalhadores**

1-O EP compromete-se a reunir periodicamente com as associações sindicais subscritoras 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 49.<sup>a</sup>**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>**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, proporcionalmente.

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

Borba, 14 de junho de 2023.

Pelo Município de Borba:

*António José Lopes Anselmo*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Borba.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas/"UVHRUUTC:

*Alcides Manuel Pacheco da Rocha Teles e Maria Gertrudes Freira Recto*, na qualidade de Mandatários e Membros da Direção.

Depositado em 7 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 72/2023, a fl. 53 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 72/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Mourão 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 o Município de Mourão, presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1-O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Mourão, 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 180 (cento e oitenta) trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

##### **Vigência, denúncia e revisão**

1-O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP 36/2018 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, de 19 de abril de 2018, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

## CAPÍTULO II

**Organização do Tempo de Trabalho**Cláusula 3.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado.

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

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

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

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

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

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Horário de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.<sup>a</sup>**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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup> deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

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

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

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário**

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

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

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Horários específicos**

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

#### 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.<sup>a</sup>

###### 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.<sup>a</sup>

###### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### **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<sup>os</sup> 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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### 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.<sup>a</sup>

##### **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<sup>a</sup> (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<sup>a</sup> (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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### 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<sup>a</sup> (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<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Competências

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

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

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;

c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;

d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

#### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>

##### **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.<sup>a</sup>**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>**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

Mourão, 20 de julho de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Mourão

*João Filipe Cardoso Fernandes Fortes*, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Mourão

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 48.º e 45.º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

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

Depositado em 28 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 82/2023, a fl. 54 do livro n.º 3.

**PÚBLICO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****II - ELEIÇÕES****Câmara Municipal de Felgueiras - Eleição**

Comissão de Trabalhadores da Câmara Municipal de Felgueiras - Eleição em 6 de julho de 2023, para o quadriénio de 2023-2027.

**Membros efetivos:**

Sérgio Alexandre Lopes Martins.  
Isabel Maria de Sousa Fernandes.  
Maria de La Salette Mendes Adão de Magalhães.  
Cláudia Judite Miranda Marques.  
Maria José Lopes da Costa.  
Florbela de Queirós Coelho.  
José Isidro Cardoso Capelo.

**Membros suplentes:**

Joaquim Agostinho Teixeira Mendes.  
Aurélio Xavier Ribeiro Sousa.  
Paula Cristina Carvalho de Sousa.  
Pedro Miguel da Costa Faria.  
José António Alves Marinho.  
Vasco Teixeira Cunha.  
António Luís Ribeiro da Costa.

Registado em 23 de agosto 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 9/2023, a fl. 16 do livro n.º 1.

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (administrativos) - Alteração salarial e outra**

#### Artigo 1.º

##### Artigo de revisão

O presente contrato coletivo de trabalho revê parcialmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2022.

#### Cláusula 1.ª

##### Área e âmbito

1-(...)

2-Esta convenção coletiva de trabalho abrange 17 empregadores e 3200 trabalhadores.

#### Cláusula 19.ª

##### Subsídio de refeição

1-Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,50 €.

2-(...)

3-(...)

4-(...)

### ANEXO III

#### Tabela salarial

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023

##### Remunerações mínimas

Grupo	Categorias profissionais	Valor em euros
I	Director de serviços Chefe de escritório Analista de sistemas	1 418,00
II	Chefe de departamento Chefe de divisão Chefe de serviços Técnico de contabilidade Tesoureiro	1 270,00

III	Chefe de secção Técnico superior principal Chefe de vendas Programador	1 132,00
IV	Técnico superior Inspector de vendas Secretário de direcção	1 074,00
V	Técnico comercial e de <i>marketing</i> Caixa Técnico administrativo Técnico de higiene e segurança Promotor de vendas (sem comissão) Vendedor (sem comissão)	1 004,00
VI	Técnico administrativo assistente Cobrador Operador comercial	940,00
VII	Rececionista-telefonista	867,00
VIII	Contínuo Porteiro Rececionista-telefonista (1.º ano)	813,00
IX	Assistente administrativo (2.º ano)	800,00
X	Assistente administrativo (1.º ano) Promotor de vendas (com comissão) Operador de limpeza Contínuo (1.º ano) Porteiro (1.º ano) Vendedor (com comissão)	775,00
XI	Paquete (até 17 anos)	775,00

Porto, 4 de agosto de 2023.

Pela Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP):

*Nuno Maria Azevedo e Bourbon Aguiar Branco e Gonçalo Aguiar Branco*, mandatários.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*José Armando Figueiredo Correia*, mandatário.

### Declaração

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;

- STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 21 de agosto de 2023, a fl. 39 do livro n.º 13, com o n.º 252/2023, 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 Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns) - Alteração salarial e outras**

## Artigo 1.º

## Artigo de revisão

O presente Contrato Coletivo de Trabalho revê parcialmente o anteriormente acordado pelas partes outorgantes publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 29, de 8 de agosto de 2018 e *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 32, de 29 de agosto de 2022.

## Cláusula 1.ª

## Área e âmbito

1-(...)

2- Esta convenção coletiva de trabalho abrange 17 empregadores e 3200 trabalhadores.

## Cláusula 19.ª

## Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores ao serviço das empresas têm direito, por cada dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,50 €.

2-(...)

3-(...)

4-(...)

## Cláusula 21.ª

## Ajudas de custo

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária de 56,50 € para alimentação e alojamento, ou efetuado o pagamento destas despesas contra apresentação do respetivo documento, conforme prévia opção da entidade patronal.

2-(...)

a) Pequeno-almoço: ..... 2,70 €;

b) Ceia: ..... 3,40 €;

c) Almoço ou jantar: ..... 11,50 €;

d) Dormida: ..... 32,80 €.

3-(...)

4-(...)

5-(...)

6-(...)

7-(...)

## ANEXO III

**Tabela salarial**

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2023

**Remunerações mínimas**

(Em euros)

Grupo	Categoria	Total
A	Enólogo principal Analista principal	1 243,00
B	Controlador de qualidade Encarregado geral de armazém	1 157,00
D	Enólogo Técnico de manutenção 1. <sup>a</sup> Ajudante de controlador de qualidade Analista Encarregado de armazém Fogoeiro de 1. <sup>a</sup>	989,00
E	Motorista de pesados	958,00
F	Técnico de manutenção de 2. <sup>a</sup> Ajudante de encarregado de armazém Chefe de sector de enchimento Fogoeiro de 2. <sup>a</sup>	936,00
G	Analista estagiário Técnico de construção civil (pedreiro, pintor, carpinteiro, preparador, serralheiro, trolha) Cozinheiro Motorista de ligeiros Operador de máquinas Tanoeiro Profissional de turismo Técnico de manutenção de 3. <sup>a</sup> Fogoeiro de 3. <sup>a</sup>	893,00
H	Operador-chefe de linha de enchimento	870,00
I	Operador de empilhador	848,00
J	Ajudante de motorista Promotor comercial de vinhos Operador de linha de enchimento Profissional de armazém Auxiliar de construção civil (servente de construção civil) Ajudante de fogoeiro	837,00
L	Promotor comercial de vinhos do 2. <sup>o</sup> ano Profissional de turismo do 2. <sup>o</sup> ano	795,00
M	Auxiliar de armazém Profissional de turismo do 1. <sup>o</sup> ano Promotor comercial de vinhos do 1. <sup>o</sup> ano Empregado de refeitório Auxiliar de limpeza	775,00
N	Auxiliar de armazém do 1. <sup>o</sup> ano	775,00

Porto, 4 de agosto de 2023.

Pela Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP):

*Nuno Maria Azevedo e Bourbon Aguiar Branco e Gonçalo Aguiar Branco*, mandatários.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*José Armando Figueiredo Correia*, mandatário.

### **Declaração**

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;
- STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- SITACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 21 de agosto de 2023, a fl. 39 do livro n.º 13, com o n.º 253/2023, 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 ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outra**

Contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicado nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2006; n.º 12, de 29 de março de 2007, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2008 e n.º 41, de 8 de novembro de 2017.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1-O presente contrato colectivo de trabalho, adiante designado por CCT, abrange, por um lado, as empresas filiadas na ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, qualquer que seja o seu local de trabalho.

2-O presente CCT aplica-se em todo o território nacional às empresas filiadas na ANASEL, que exercem a actividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria, arranjos de costura, consertos de sapatos, e chaves, bem como aos trabalhadores que exercem as profissões nele constantes.

3-O número de empregadores corresponde a um universo de 120 empresas e 2330 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência e denúncia**

1-O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2-A tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir da data da publicação.

3-*(Mantém-se.)*

4-*(Mantém-se.)*

5-*(Mantém-se.)*

6-*(Mantém-se.)*

7-*(Mantém-se.)*

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho**

1-*(Mantém-se.)*

2-*(Mantém-se.)*

3-*(Mantém-se.)*

4- (Mantém-se.)

5- As horas de trabalho prestadas em regime de alargamento do período de trabalho normal, serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas, dentro do período referido no número anterior (3 meses).

6- (Mantém-se.)

7- (Mantém-se.)

8- (Mantém-se.)

9- (Mantém-se.)

## ANEXO II

### Categorias profissionais, enquadramentos e tabela salarial (Em euros)

Níveis		Categorias profissionais		Tabela salarial
Quadros superiores técnicos	I	A	Analista de sistemas	1 415,00
			Contabilista	
			Diretor(a) de serviços/escritório	
Quadros médios técnicos	II	A	Chefe de secção	1 070,00
			Programador(a) de informática	
		Tradutor(a)/correspondente em língua estrangeira/ secretário(a)	1 005,00	
B	Técnico/a de controlo e serviço			
Profissionais altamente qualificados	III	A	Administrativo(a) nível A	830,00
			Administrativo(a) nível B	800,00
			Administrativo(a) nível C	765,00
			Fogueiro(a)	835,00
			Canalizador(a)	
			Electricista	
			Técnico(a) de manutenção	
		B	Chefe de loja/encarregado(a)	770,00
			Animador(a)/loja	
			Operador(a) controlador(a) de acabamentos	
			Comercial/distribuidor(a)	
		Operador(a) especializado(a)/reparação de calçado e afins, cópia de chaves e comandos e intervenção em cofres/ fechaduras		
		C	Chefe de equipa	765,00
Distribuidor(a)				

Profissionais qualificados	IV	A	Ajudante distribuidor(a)	760,00
			Calandrador(a)	
			Costureiro(a)	
			Operador(a) de lavandaria/limpeza a seco e costura	
			Operador(a) de lavandaria hospitalar	
			Operador(a) de reparação de calçado e afins, cópia de chaves e comandos	
			Prensador(a)	
			Recepcionista/engomador(a)	
		B	Trabalhador(a) de limpeza	

a) O/A administrativo(a) níveis C e B passam automaticamente a administrativo/a níveis B e A logo que complete três anos de bom e efectivo serviço em C e B, respectivamente;

c) Abono para falhas - O/A trabalhador(a) que exclusivamente exerça funções de recebimento e pagamento têm direito a um abono mensal para falhas no montante de 37,20 €.

Lisboa, 16 de maio de 2023.

Pela ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves:

*Rui de Runa Sequeira Limpo Salvada*, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

*Cristina Emília Oliveira Lopes Pereira*, na qualidade de mandatária.

*Manuel António Teixeira de Freitas*, na qualidade de mandatário.

### Declaração

Para os devidos efeitos se declara que a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE representa os seguintes sindicatos:

- Sindicato Têxtil do Minho e Trás-os-Montes;
- SINTEVECC - Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios e Vestuário, Calçado e Curtumes do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil do distrito de Aveiro;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa;
- Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Alta;
- SINPICVAT - Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio de Vestuário e Artigos Têxteis;
- Sindicato dos Trabalhadores do Vestuário, Confeção e Têxtil do Norte;
- Sindicato do Calçado, Malas e Afins Componentes, Formas e Curtumes do Minho e Trás-os-Montes;
- Sindicato Nacional dos Profissionais da Indústria e Comércio do Calçado, Malas e Afins.

Depositado em 21 de agosto de 2023, a fl. 39 do livro n.º 13, com o n.º 251/2023, 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 o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro - Revisão global**

## Artigo de revisão

O presente acordo de empresa (AE) revê globalmente e substitui na íntegra o celebrado entre as partes e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2019, com as revisões parciais publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2019, n.º 20, de 29 de maio de 2021 e n.º 5, de 8 de fevereiro de 2022.

## CAPÍTULO I

**Âmbito, área, vigência e revisão**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Âmbito)**

1-O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, o Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2-O SUCH exerce a sua atividade nas áreas de apoio geral e complementar à prestação de cuidados de saúde, designadamente:

a) Engenharia, englobando a manutenção de equipamentos, segurança e controlo técnico, gestão de energia e projetos e obras;

b) Gestão do ambiente hospitalar, incluindo tratamento de roupa e de resíduos e reprocessamento de dispositivos médicos;

c) Gestão alimentar, através de atividades de alimentação partilhada e pública;

d) Gestão de serviços de transporte e parques de estacionamento.

3-O número de trabalhadores abrangidos por esta convenção estima-se em cerca de três mil e quinhentos, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Área)**

O presente AE aplica-se ao território nacional.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Vigência e revisão)**

1-O presente AE entra em vigor no dia imediato ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2-Porém, a tabela salarial e as cláusulas pecuniárias entram em vigor no dia 1 de janeiro de 2023.

3-Sem prejuízo do previsto no número anterior, as revisões e consequentes alterações da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária deste AE serão revistas anualmente e terão efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

4- O período de vigência do presente AE é de 24 meses, renovando-se sucessivamente por períodos iguais até as partes o substituírem por outro.

5- Este AE poderá ser denunciado por qualquer das partes decorridos vinte meses sobre a data prevista no número dois desta cláusula.

6- A denúncia será remetida à contraparte e será acompanhada obrigatoriamente da proposta de revisão.

7- A contraparte enviará obrigatoriamente uma contraproposta à parte denunciante até trinta dias após a receção da proposta.

8- A parte denunciante poderá dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.

9- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

10- Presume-se, sem possibilidades de prova em contrário, que a parte que não apresente contraproposta aceita o proposto.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério da tutela.

12- Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou modificações de mais de 10 cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária e categorias profissionais, será republicado o novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

13- São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste AE e da lei ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

## CAPÍTULO II

### Disposições gerais

#### SECÇÃO I

#### Direitos de personalidade

##### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **(Liberdade de expressão e de opinião)**

É reconhecida, no âmbito do SUCH, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam o SUCH e do normal funcionamento deste.

##### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **(Integridade física e moral)**

O SUCH, incluindo as pessoas singulares que o representam, e o trabalhador, gozam do direito à respetiva integridade física e moral.

##### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **(Reserva da intimidade da vida privada)**

1- O SUCH e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2- O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspetos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afetiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

##### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **(Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação)**

1- O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio eletrónico.

2-O disposto no número anterior não prejudica o poder do SUCH de estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio eletrónico.

## SECÇÃO II

### Igualdade não discriminação

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho)

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente o que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho

2- Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

## SECÇÃO III

### Proibição de assédio

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Coação/assédio)

1- Todos os trabalhadores têm direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- Se a violação do número 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis do SUCH, que agirão disciplinarmente, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

## SECÇÃO IV

### Parentalidade

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Parentalidade)

Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e antiguidade previstos na lei, os direitos conferidos ao pai e à mãe no tocante à parentalidade caracterizam-se nos termos dispostos nas cláusulas seguintes.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Licença em situação de risco clínico durante a gravidez)

1- Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento e esteja este ou não relacionado com as condições de prestação do trabalho, caso o SUCH não lhe proporcione o exercício de atividade compatível com o seu estado e categoria profissional, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o SUCH e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Licença por interrupção da gravidez)

1- Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

2- Para o efeito previsto no número anterior, a trabalhadora informa o SUCH e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Modalidades de licença parental)

A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Licença parental inicial)

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído em simultâneo pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias.

3- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 do artigo seguinte.

4- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

5- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam o SUCH, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta.

6- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o SUCH, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

7- Na falta da declaração referida supra a licença é gozada pela mãe.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Períodos de licença parental exclusiva da mãe)

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de seis semanas de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o SUCH e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro)

1- O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração referida na cláusula 14.<sup>a</sup>, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

- a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;
- b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 14.<sup>a</sup> caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o SUCH, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**(Licença parental exclusiva do pai)**

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o SUCH com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**(Licença por adoção)**

Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da cláusula 14.<sup>a</sup>

Cláusula 19.<sup>a</sup>**(Dispensa para avaliação para a adoção)**

Para efeitos de realização de avaliação para a adoção, os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho para deslocação aos serviços da Segurança Social ou receção dos técnicos em seu domicílio, devendo apresentar a devida justificação ao SUCH.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**(Dispensa para consulta pré-natal)**

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários.

2- A trabalhadora deve, sempre que possível, comparecer a consulta pré-natal fora do horário de trabalho.

3- Sempre que a consulta pré-natal só seja possível durante o horário de trabalho, o SUCH pode exigir à trabalhadora a apresentação de prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos.

4- Para efeito dos números anteriores, a preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal.

5- O pai tem direito a três dispensas do trabalho para acompanhar a trabalhadora às consultas pré-natais.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**(Dispensa para amamentação ou aleitação)**

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o SUCH.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**(Falta para assistência a filho)**

1- O trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

2- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, faça parte do seu agregado familiar.

3- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

4- A possibilidade de faltar prevista nos números anteriores não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

5- Para efeitos de justificação da falta, o SUCH pode exigir ao trabalhador:

- a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;
- b) Declaração de que o outro progenitor tem atividade profissional e não falta pelo mesmo motivo ou está impossibilitado de prestar a assistência;
- c) Em caso de hospitalização, declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

6- No caso referido no número 3 do artigo seguinte, o pai ou a mãe informa o respetivo empregador da prestação de assistência em causa, sendo o seu direito referido nos números 1 ou 2 reduzido em conformidade.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Falta para assistência a neto)

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- Para efeitos dos números 1 e 2, o trabalhador informa o SUCH com a antecedência de cinco dias, declarando que:

- a) O neto vive consigo em comunhão de mesa e habitação;
- b) O neto é filho de adolescente com idade inferior a 16 anos;
- c) O cônjuge do trabalhador exerce atividade profissional ou se encontra física ou psiquicamente impossibilitado de cuidar do neto ou não vive em comunhão de mesa e habitação com este.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Licença parental complementar)

1- O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adotado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar, em qualquer das seguintes modalidades:

- a) Licença parental alargada, por três meses;
- b) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;
- c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses;
- d) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses, desde que previstas em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer das modalidades referidas no número anterior de modo consecutivo ou até três períodos interpolados, não sendo permitida a cumulação por um dos progenitores do direito do outro.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Licença para assistência a filho)

1- Depois de esgotado o direito referido no artigo anterior, os progenitores têm direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos.

2- No caso de terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior tem o limite de três anos.

3- O trabalhador tem direito a licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Especiais condições de trabalho)

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar com flexibilidade de horário, se para o SUCH daí não resultarem prejuízos e com prévia comunicação ao SUCH.

2- A trabalhadora grávida bem como o trabalhador ou trabalhadora com filho menor de 12 meses não está obrigada a prestar trabalho suplementar.

3- A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte nos seguintes casos:

- a) Nos 112 dias anteriores e posteriores ao parto;
- b) Durante todo o período em que durar a amamentação.

4- O trabalhador que tenha filhos até que completem 11 anos, a fixação de horário seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respetiva secção não ficar inviabilizada com tal horário.

5- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar exposições a riscos para a sua segurança e saúde.

6- Nas atividades suscetíveis de apresentar riscos específicos, dever-se-á proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, devendo os resultados da avaliação ser fornecidos por escrito à trabalhadora.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Efeitos das licenças, dispensas e faltas)

1- O gozo da licença de maternidade e paternidade não prejudica o aumento de dias de férias.

2- As dispensas para consultas, amamentação e aleitação são consideradas como tempo de serviço efetivo.

3- Todas as outras licenças ou dispensas mencionadas nas cláusulas supra não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Proteção no despedimento)

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se feito sem justa causa, carecendo sempre de parecer prévio da entidade competente em matéria de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.

2- O pai tem direito, durante o gozo da licença por paternidade, à mesma proteção no despedimento que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

### SECÇÃO V

#### Trabalhador-estudante

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Trabalhador-estudante)

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são reconhecidos os direitos de trabalhador-estudante previstos na lei.

### SECÇÃO VI

#### Regulamentação interna

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Regulamentação interna)

1- Dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem, nomeadamente o presente AE, compete ao SUCH fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- O SUCH pode elaborar regulamentos internos de empresa sobre organização e disciplina do trabalho.

3- Na elaboração dos regulamentos internos do SUCH é ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais.

4- O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede do SUCH e nos locais de trabalho, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

## SECÇÃO VII

**Informação sobre aspetos relevantes na prestação de trabalho**Cláusula 31.<sup>a</sup>**(Dever de informação)**

- 1- O SUCH deve informar o trabalhador sobre aspetos relevantes do contrato de trabalho.
- 2- O trabalhador deve informar o SUCH sobre aspetos relevantes para a prestação da atividade laboral.
- 3- O SUCH deve prestar ao trabalhador, pelo menos, as seguintes informações:
  - a) A respetiva identificação, a existência de uma relação de coligação societária, de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, bem como a sede ou domicílio;
  - b) O local de trabalho ou, não havendo um fixo ou predominante, a indicação de que o trabalho é prestado em várias localizações;
  - c) A categoria do trabalhador ou a descrição sumária das funções correspondentes;
  - d) A data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
  - e) A duração previsível do contrato, se este for celebrado a termo;
  - f) A duração das férias ou o critério para a sua determinação;
  - g) Os prazos de aviso prévio a observar pelo SUCH e pelo trabalhador para a cessação do contrato, ou o critério para a sua determinação;
  - h) O valor e a periodicidade da retribuição;
  - i) O período normal de trabalho diário e semanal, especificando os casos em que é definido em termos médios;
  - j) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
  - k) O presente acordo de empresa;
  - l) A identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica.
- 4- A informação sobre os elementos referidos nas alíneas f) e i) do número anterior pode ser substituída pela referência às disposições pertinentes da lei, deste AE ou de regulamento interno de empresa.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**(Meios de informação)**

- 1- A informação prevista na cláusula anterior deve ser prestada por escrito, podendo constar de um ou de vários documentos do SUCH.
- 2- Quando a informação seja prestada através de mais de um documento, um deles deve conter os elementos referidos nas alíneas a) a d), h) e i) do número 3 do artigo anterior.
- 3- O dever previsto no número 1 do artigo anterior considera-se cumprido quando a informação em causa conste de contrato de trabalho reduzido a escrito ou de contrato-promessa de contrato de trabalho.
- 4- Os documentos referidos nos números 1 e 2 devem ser entregues ao trabalhador nos 60 dias subsequentes ao início da execução do contrato ou, se este cessar antes deste prazo, até ao respetivo termo.

## SECÇÃO VIII

**Admissão**Cláusula 33.<sup>a</sup>**(Condições de admissão)**

- 1- Compete ao SUCH contratar os trabalhadores, dentro dos limites do presente AE e da lei.
- 2- O SUCH pode pedir aos candidatos à admissão, nos termos do número anterior, elementos idóneos de comprovação dos respetivos requisitos.
- 3- O ingresso nas categorias profissionais previstas no anexo II deste AE far-se-á com observância dos seguintes princípios gerais:
  - a) Preferência em igualdade de circunstâncias, dos candidatos apurados em recrutamento interno;
  - b) Recurso, como regra, ao processo de recrutamento externo;

- c) O processo de recrutamento e seleção de pessoal será conforme procedimento interno;
- d) A idade mínima de admissão é de 18 anos.

## SECÇÃO IX

### Período experimental

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1- Nos contratos sem termo a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2- Durante o período da experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3- O período de experiência é de:

a) 75 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 165 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 225 dias para o pessoal de quadros de direção e quadros superiores.

4- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias em caso de contrato igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo a termo certo inferior a 6 meses.

5- Para a contagem do período de experiência, serão contados os dias seguidos ou interpolados em que haja prestação efetiva de trabalho.

## SECÇÃO X

### Título profissional

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### (Título profissional)

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional não poderá nenhum trabalhador exercer a sua atividade sem estar munido desse título.

## SECÇÃO XI

### Antiguidade

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Antiguidade)

Para todos os efeitos previstos neste AE, a antiguidade do trabalhador conta-se a partir da data de admissão no SUCH, sem prejuízo do disposto na cláusula relativa à transmissão de estabelecimento.

## SECÇÃO XII

### Atividade do trabalhador

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Mobilidade funcional)

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2-O SUCH pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à categoria profissional contratada, ainda que não compreendidas na definição da categoria.

3-O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da categoria profissional contratada 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.

4-O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.

5-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 correr mediante o seu acordo.

## SECÇÃO XIII

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Deveres do SUCH)

São, especialmente, obrigações do SUCH:

- a) Cumprir rigorosamente, as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Passar declarações aos trabalhadores ao serviço, onde constem a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências do conhecimento do SUCH, quando por aqueles solicitadas, com pedido devidamente justificado e respeitando à sua posição no SUCH;
- c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, atualização e aperfeiçoamento profissionais;
- d) Garantir ao trabalhador todas as facilidades para o desempenho dos cargos e funções sindicais, ou de representação, nomeadamente aos que tenham funções em associações sindicais, comissões de trabalhadores, instituições de previdência ou outras comissões, instituídas por lei ou pelo presente AE;
- e) Colocar um placard em local acessível no estabelecimento, para afixação de informações e documentos sindicais;
- f) Facultar uma sala para reuniões de trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e essencial;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho nos termos da legislação em vigor;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite por escrito, do respetivo processo individual;
- i) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou princípios deontológicos, salvo o disposto neste AE;
- j) Promover e dinamizar por todos os meios possíveis a formação dos trabalhadores nos aspetos de segurança, higiene e saúde no trabalho;
- k) Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- l) Reconhecer os direitos do trabalhador-estudante previsto neste AE e na lei;
- m) Cumprir o disposto no Regulamento Geral da Proteção de Dados.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### (Deveres dos trabalhadores)

São obrigações do trabalhador:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;
- c) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria de produtividade e da qualidade de serviço;
- d) Obedecer às ordens e diretrizes do SUCH e superiores hierárquicos, proferidas dentro dos limites dos respetivos poderes de direção, definidos neste AE e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
- f) Guardar segredo profissional;

g) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico, de indumentária e de higienização, os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha;

h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, daqueles que lhe forem confiados pelo SUCH, e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;

i) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;

j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o trabalho;

k) Não conceder créditos sem que tenha sido especialmente autorizado;

l) 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;

m) Cumprir o disposto no Regulamento Geral da Proteção de Dados.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### (Garantias do trabalhador)

1- É proibido ao SUCH:

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

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

c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo acordo individual e escrito do trabalhador e aprovação do organismo estatal competente;

d) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

e) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 45.<sup>a</sup> deste AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local ou posto de trabalho ou zona de atividade sem acordo deste, salvo nos casos previstos neste AE;

g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;

h) A prática de *lock-out*;

i) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo SUCH ou por pessoa por este indicada.

2- A atuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta convenção.

## SECÇÃO XIV

### Quadros e acessos

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### (Organização do quadro de pessoal)

1- A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência do SUCH sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas deste AE.

2- Na organização do quadro de pessoal, consideram-se os seguintes serviços:

a) Manutenção de instalações e equipamentos hospitalares;

b) Segurança e controlo técnico;

c) Energia;

d) Projetos e obras;

e) Gestão e tratamento de roupa hospitalar;

f) Gestão e tratamento de resíduos hospitalares;

g) Gestão e reprocessamento de dispositivos médicos;

h) Gestão de limpeza hospitalar;

i) Alimentação hospitalar;

j) Alimentação pública;

k) Gestão de parques de estacionamento;

l) Gestão de arquivos e armazéns centrais;

- m) Gestão de serviços de transporte;
- n) Apoio e suporte.

3- A classificação dos trabalhadores para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração terá de corresponder às funções efetivamente exercidas.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### (Promoção e acesso - Conceito)

Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a nível salarial ou categoria profissional superior à sua, ou a qualquer outra categoria profissional a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Acesso - Normas gerais e específicas)

- 1- Havendo mais de um candidato no SUCH a preferência será sucessivamente determinada pelo mérito.
- 2- O mérito é avaliado pelo sistema institucionalizado do desempenho profissional.
- 3- O sistema de avaliação de desempenho é organizado e estruturado e as suas regras técnicas são divulgadas nos termos adequados e afixadas nos locais habituais para que das mesmas tomem conhecimento todos os trabalhadores.
- 4- Na alteração do sistema de avaliação são ouvidos os representantes dos trabalhadores.
- 5- O sistema de avaliação é revisto ou reavaliado, no mínimo, de 5 em 5 anos.
- 6- Se o sistema de avaliação for suspenso ou não operar, nenhum trabalhador pode ficar prejudicado na progressão da carreira.

## SECÇÃO XV

### Enquadramento profissional

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

- 1- Todos os trabalhadores do SUCH abrangidos pelo presente AE deverão ser enquadrados numa categoria profissional, nos termos do anexo II deste AE.
- 2- Em caso de transmissão de estabelecimento para o SUCH de trabalhadores com categorias diversas das previstas no presente AE, os trabalhadores serão reclassificados de acordo com a categoria existente com a qual detenham maior afinidade ou ligação funcional.
- 3- Compete às partes outorgantes do presente AE a criação de novas categorias profissionais durante a sua vigência, de acordo com as necessidades do SUCH.
- 4- As categorias criadas nos termos do número anterior consideram-se para todos os efeitos integrantes deste AE após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Baixa de categoria)

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado, ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes do SUCH, ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite, seja comunicada ao sindicato, caso seja filiado e seja autorizada pelo organismo estatal competente.

## CAPÍTULO III

**Da prestação de trabalho**

## SECÇÃO I

**Local de trabalho**Cláusula 46.<sup>a</sup>**(Noção de local de trabalho)**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte.

2- Entende-se por local de trabalho, as instalações onde o trabalhador presta serviço.

3- O trabalhador encontra-se adstrito a deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

4- Considera-se deslocação em serviço a realização de trabalho fora do domicílio profissional por período de tempo limitado precisamente definido e não duradouro.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**(Transferência de local de trabalho por iniciativa do SUCH)**

1- A transferência de trabalhadores está condicionada a acordo prévio escrito.

2- Não havendo acordo escrito, os trabalhadores poderão ser transferidos para qualquer estabelecimento do SUCH, desde que situado a uma distância de 35 km, contados a partir do local de residência do trabalhador; se existir motivo grave devida e previamente justificado pelo SUCH.

3- Consideram-se motivos graves justificativos da transferência do trabalhador exclusivamente os seguintes:

a) Existência de litígio entre o SUCH e o seu associado sobre a permanência do trabalhador no local onde preste serviço, por facto imputável a este, e desde que a concedente imponha a transferência do trabalhador;

b) Manifesta falta de compatibilidade nas relações de trabalho entre os colegas;

c) Nos casos de tomada de concessão, se se verificar comprovada inadaptação do trabalhador aos métodos de gestão;

d) Verificação de excesso de mão-de-obra, por diminuição notória, nos serviços que o SUCH presta, por motivos alheios à mesma ao mesmo;

e) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador preste serviço.

4- Ao SUCH fica, em todos os casos de transferência, a obrigação de custear as despesas de transportes ou outros gastos que diretamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**(Transferência de local de trabalho por iniciativa do trabalhador)**

Para além das situações previstas na lei, a transferência de local de trabalho pode ocorrer por iniciativa do trabalhador sempre que:

a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse do SUCH;

b) Seja solicitada a permuta pelos trabalhadores interessados, e desde que não haja prejuízo para o SUCH e se verifique a concordância dos respetivos superiores hierárquicos.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**(Procedimento em caso de transferência de local de trabalho por iniciativa do SUCH)**

1- O SUCH deve comunicar a transferência ao trabalhador com 8 ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, se esta assumir carácter temporário.

3- Todos os pedidos e respostas neste âmbito deve assumir a forma escrita.

## SECÇÃO II

**Duração e organização do tempo de trabalho**Cláusula 50.<sup>a</sup>**(Definição e alteração do horário de trabalho)**

- 1- Compete ao SUCH determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei e deste AE.
- 2- Na elaboração do horário de trabalho, o SUCH 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;
  - c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional, de acordo com o previsto na lei.
- 3- Não podem ser unilateralmente alterados os horários acordados individualmente em contrato de trabalho.
- 4- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre em conta esse facto.
- 5- Todas as alterações de organização dos tempos de trabalho implicam informação e consulta prévia aos delegados sindicais e devem ser programadas com pelo menos duas semanas de antecedência, nos termos previstos na lei para os mapas de horário de trabalho.
- 6- O SUCH só pode alterar o horário de trabalho nas seguintes condições:
  - a) Quando haja interesse e solicitação escrita do trabalhador;
  - b) Quando haja acordo escrito entre ambas as partes;
  - c) Quando necessidade imperiosa de mudança de horário geral do estabelecimento ou de reformulação dos horários de trabalho daquele local de trabalho, ou por necessidades decorrentes da lei ou cumprimento do caderno de encargos do associado, devidamente fundamentados o imponham; neste caso, porém, a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para o trabalhador.
- 7- Os acréscimos de despesas que passem a verificar-se para o trabalhador e sejam resultantes da alteração do horário constituirão encargo do SUCH, salvo quando a alteração for a pedido do trabalhador.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**(Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas)**

- 1- Em todos os locais de trabalho é obrigatório o registo das entradas e saídas dos trabalhadores.
- 2- Qualquer tipo de registo de entradas e saídas será guardado pelo tempo mínimo de 5 anos.
- 3- Em caso de infração das obrigações constantes nos números anteriores, compete ao SUCH provar que os horários praticados não são os invocados pelos trabalhadores.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**(Período diário e semanal de trabalho)**

Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período máximo de horário de trabalho é de 8 horas diárias e de 40 horas semanais.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**(Intervalos de horário de trabalho)**

- 1- O período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 2 horas, de modo a que o trabalhador não preste mais do que 5 horas consecutivas de trabalho.
- 2- Na área da limpeza hospitalar e mediante acordo escrito poderão ser praticados outros períodos de descanso.
- 3- O tempo destinado às refeições, quando tomadas no período de trabalho, conta como tempo de trabalho.
- 4- Os trabalhadores afetos às unidades de prestação têm direito a um período de intervalo diário mínimo de 15 minutos para uma pequena refeição que conta como tempo de trabalho efetivo.
- 5- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho do dia seguinte não poderá ser inferior a 11 horas.
- 6- O período de trabalho diário pode ser ocasionalmente interrompido para satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador.

7- Quando tal decorra do normal exercício da sua atividade, o trabalhador poderá dispor de um intervalo até 15 minutos para higienização.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### (Trabalho a tempo parcial)

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2- Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias por semana, por mês ou por ano, devendo o número de dias de trabalho ser estabelecido por acordo.

4- As situações de trabalhador a tempo parcial e de trabalhador a tempo completo são comparáveis quando estes prestem idêntico trabalho no mesmo estabelecimento ou, não havendo neste trabalhador em situação comparável, noutra estabelecimento da mesma empresa com idêntica atividade, devendo ser levadas em conta a antiguidade e a qualificação.

### SECÇÃO III

#### Isenção de horário

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### (Isenção do horário de trabalho)

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

*a)* Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;

*b)* Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho;

*c)* Outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- Sem prejuízo das situações já constituídas, o trabalhador isento será remunerado nos termos da lei, num mínimo de 20 % calculado sobre a retribuição mensal.

3- As partes podem acordar numa das seguintes modalidades de isenção de horário de trabalho:

*a)* Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

*b)* Possibilidade de determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

*c)* Observância do período normal de trabalho acordado.

4- O SUCH entregará um exemplar do acordo de isenção ao trabalhador.

### SECÇÃO IV

#### Trabalho por turnos

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1- Considera-se por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- Turnos fixos são grupos de trabalho fixos, que se integram no período de funcionamento. Entende-se por trabalho em turnos rotativos aquele em que os trabalhadores mudam, regular ou periodicamente, de horário.

3- A duração de trabalho em cada turno, fixo ou rotativo, não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, podendo essa duração ser calculada em termos médios em relação a um período de referência de três meses.

4- O SUCH é obrigado a fixar a escala de turnos rotativos.

5- Nos turnos rotativos, os trabalhadores só podem mudar de turno após o período de descanso semanal.

6- A organização dos turnos deverá ser estabelecida de comum acordo entre os trabalhadores e o SUCH. Se não houver acordo, competirá a este fixar a composição dos turnos.

7- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores da mesma categoria, que executem as mesmas tarefas e detenham as mesmas competências, quando previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e comunicadas ao responsável do serviço através do impresso existente para o efeito com a antecedência mínima de dois dias.

8- A prestação de trabalho em regime de turnos rotativos confere ao trabalhador o direito a um subsídio correspondente a:

a) 20 % da retribuição de base na área da roupa;

b) 15 % ou 25 % na área da manutenção e resíduos, consoante faça dois ou três turnos, respetivamente.

9- O subsídio previsto no número anterior não será atribuído quando o turno rotativo se realize a pedido expresso e por conveniência do trabalhador.

## SECÇÃO V

### Trabalho noturno

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### **\*Trabalho noturno+**

1- Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22h00 e as 7h00, sendo remunerado com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia, com exceção do previsto nos números seguintes.

2- No caso dos trabalhadores da nutrição considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo que o trabalho noturno prestado entre as 20h00 e as 24h00 será pago com um acréscimo de 25 % e o trabalho noturno prestado entre as 24h00 e as 7h00 será pago com um acréscimo de 50 %; porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas 4 ou mais horas durante o período considerado noturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.

3- No caso dos trabalhadores da área da limpeza hospitalar, considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo que o trabalho noturno será remunerado com um acréscimo de 25 %;

4- No caso dos trabalhadores da roupa considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sendo remunerado com um acréscimo de 50 %.

5- Se além de noturno o trabalho for suplementar, prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal, cumular-se-ão os respetivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades

6- As ausências de trabalhadores sujeitos a horários noturnos fixos, serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 77.<sup>o</sup>

## SECÇÃO VI

### Trabalho suplementar

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### **(Trabalho suplementar)**

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando o SUCH tenha de fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho e não se justifique para tal a admissão de trabalhador.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para o SUCH ou para a sua viabilidade.

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

5- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 180 horas por ano;

b) Em dia normal de trabalho, duas horas;

c) Em dia de descanso semanal, ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.  
6- Imediatamente antes do seu início e após o seu termo, o trabalho suplementar será registado de modo a permitir eficaz e de fácil verificação.

7- Quando o trabalhador preste trabalho suplementar terá de ser sempre garantido um descanso mínimo subsequente de 11 horas.

8- Não está sujeito a quaisquer limites o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou que seja indispensável para prevenir prejuízos graves para o SUCH ou para os seus associados, ou para assegurar a sua viabilidade.

## SECÇÃO VII

### Descanso semanal

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a dois dias de descanso semanal que serão sempre gozados seguidos.

2- Para os trabalhadores da área da roupa o descanso semanal será sempre o sábado e o domingo ou, caso não seja possível, será o domingo e um dia rotativo de segunda-feira a sábado.

3- Para os demais trabalhadores o descanso semanal será o que resultar do horário de trabalho devendo ser assegurado, pelo menos de 6 em 6 semanas, o sábado e domingo.

4- A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção/departamento e categoria é permitida mediante acordo dos interessados e comunicação prévia do SUCH, que só poderá ser recusada se devidamente fundamentada.

5- O SUCH proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

## SECÇÃO VIII

### Feridos

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Feridos)

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- Além dos previstos na lei, são ainda de observância obrigatória a Terça-Feira de Carnaval, e o feriado municipal da localidade, ou quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

## SECÇÃO IX

### Férias

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais)

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3- Porém, no ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo decorrido desse ano, bem como ao período de férias vencido em 1 de janeiro, no caso de ainda não o ter gozado.

5- O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses, tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

7- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

8- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordos das partes.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### (Duração das férias)

1- O período anual de férias é de 22 dias úteis.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, os trabalhadores que têm mais de 10 anos de antiguidade no Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH) beneficiarão de mais 1 dia de férias, os trabalhadores que tiverem mais do que 20 anos de antiguidade de mais 2 dias de férias, os trabalhadores que tiverem mais de 30 anos de antiguidade beneficiarão de mais de 3 dias de férias e os trabalhadores que tiverem mais de 40 anos de antiguidade beneficiarão de mais de 4 dias de férias.

3- Aos trabalhadores que gozem 15 dias úteis de férias entre 1 de janeiro e 30 de abril será acrescido, a título de férias, mais 1 dia útil, que poderá ser utilizado em qualquer época do ano.

4- A duração do período de férias é aumentada, no caso de o trabalhador não ter faltado, ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) 2 dias de férias até ao máximo de 2 faltas, ou 4 meios dias;
- b) 1 dia de férias até ao máximo de 3 faltas ou 6 meios dias.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### (Cumulação das 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 2 ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, quando a aplicação da regra aí estabelecida causar grave prejuízo ao SUCH ou ao trabalhador e desde que, no primeiro caso, este der o seu acordo.

3- Terão direito a acumular férias de dois anos:

- a) Os trabalhadores que exercem a sua atividade no Continente, quando pretendam gozá-las nos Arquipélagos dos Açores e da Madeira;
- b) Os trabalhadores que exercem a sua atividade nos Arquipélagos dos Açores e da Madeira, quando pretendam gozá-las em outras ilhas ou no continente;
- c) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares emigrados no estrangeiro;
- d) Os trabalhadores imigrantes quando pretendam gozar as férias no seu país de origem.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano mediante acordo do SUCH.

5- Os trabalhadores que queiram usufruir do previsto nesta cláusula devem comunicar ao SUCH previamente e de forma fundamentada.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### (Doença no período de férias)

1- As férias não podem coincidir com período de doença, parto ou acidente comprovados.

2- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o SUCH seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao SUCH, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados.

3- Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas até 30 de abril do ano imediato.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Exercício de outra atividade durante as férias)

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo quando já a exerça cumulativamente ou o SUCH o autorize.

2- Em caso de violação do disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, o SUCH tem direito a reaver a retribuição correspondente às férias e o respetivo subsídio, metade dos quais reverte para o serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da Segurança Social.

3- Para os efeitos previstos no número anterior, o SUCH pode proceder a descontos na retribuição, até ao limite de um sexto, em relação a cada um dos períodos de vencimento posteriores.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado nas férias)

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 tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito ao período de férias e respetivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço, salvo no caso de licença sem vencimento em que se aplica o previsto no presente AE.

3- O período de férias, que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, será gozado 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 67.<sup>a</sup>

##### (Férias no ano da cessação do contrato)

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer motivo o SUCH pagará a retribuição e o subsídio correspondentes ao período de férias vencido, se o trabalhador ainda as não tiver gozado e, bem assim, a retribuição e o subsídio de férias proporcionais ao tempo de trabalho prestado no ano da cessação do contrato.

2- Em caso de cessação do contrato de trabalho por morte do trabalhador o SUCH pagará as quantias devidas nos termos supra a quem legalmente esteja habilitado para o efeito.

3- O período de férias não gozado por motivo de cessação do contrato conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

4- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Marcação do período de férias)

1- As férias serão marcadas segundo um plano que assegure o funcionamento dos serviços e permita, rotativamente, a utilização dos meses de maio a outubro por cada trabalhador.

2- A marcação do período de férias deve ser feita por acordo entre os trabalhadores do mesmo local de trabalho e o SUCH, desde que seja assegurado o regular funcionamento dos serviços, procedendo-se, se necessário, à elaboração de um plano de rotação anual que permita a todos os trabalhadores o gozo de férias nos meses mais solicitados.

3- O gozo de férias não pode ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

4- Na falta de acordo, cabe ao SUCH marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvindo para o efeito os delegados sindicais representativos do trabalhador interessado.

5- Salvo se houver prejuízo grave para o SUCH, devem gozar férias no mesmo período os cônjuges que trabalhem no SUCH, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

6- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre essa data e 31 de outubro.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Alteração da marcação do período de férias)

1- A alteração dos períodos de férias já estabelecidos e a interrupção dos já iniciados são permitidas com fundamento em justificadas razões do trabalhador ou em necessidade imperiosa do SUCH.

2- No caso de alteração do período de férias, deve observar-se o disposto no número 3 da cláusula anterior.

3- A alteração ou interrupção do período de férias, por necessidade imperiosa do SUCH, nunca poderá implicar a marcação desse período, ou do tempo restante, fora dos períodos já marcados pelo trabalhador, salvo com o acordo expresso do trabalhador.

4- Quando, por qualquer razão, um trabalhador for transferido de serviço ou de local de trabalho, após a marcação do seu período de férias, este só pode ser alterado com o seu acordo.

5- Se a alteração ou interrupção do período de férias for da iniciativa do SUCH, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal, dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

6- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

7- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 68.<sup>a</sup>

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Violação do direito a férias)

Caso o SUCH obste culposamente ao gozo das férias nos termos previstos nos artigos anteriores, o trabalhador tem direito a compensação no valor do triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deve ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

## SECÇÃO X

### Faltas

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Definição de falta)

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- As ausências por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário serão consideradas, somando os tempos respetivos e reduzindo o total mensal a dias ou fração destes.

3- Excetua-se do número anterior, as ausências parciais não superiores a 10 minutos, que não excedam por mês 30 minutos, as quais não serão consideradas.

4- Quando o horário não tenha duração uniforme a redução das ausências parciais a dias, far-se-á tomando em consideração o período diário de maior duração.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (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;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

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;

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 da lei e deste AE;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo SUCH;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 73.<sup>a</sup>**(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)**

1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:

- a) 5 dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrastra, genro, nora e enteados;
- b) 2 dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
- c) No dia do funeral de tios em 1.º grau.

2- Em caso de divórcio ou separação judicial de pessoas e bens o trabalhador pode faltar justificadamente no dia do funeral.

3- Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, salvo se completou o dia de trabalho, mas nunca 8 dias depois da data do funeral.

Cláusula 74.<sup>a</sup>**(Comunicação de ausência)**

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao SUCH com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas ao SUCH logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- O SUCH até 10 dias após a apresentação do trabalhador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, prova dos factos invocados para a justificação.

5- A prova da situação de doença deverá ser feita nos termos previstos na lei.

Cláusula 75.<sup>a</sup>**(Prova de motivo justificativo de falta)**

1- O trabalhador deve fazer prova, em prazo razoável, de facto invocado para a justificação, nomeadamente entregando ou enviando, caso ainda se encontre ausente, documento justificativo da ausência.

2- No caso de incumprimento do previsto no número anterior será marcada falta injustificada.

3- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

4- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

5- A apresentação ao SUCH de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento, sem prejuízo das demais consequências previstas na lei penal e civil.

6- 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 76.<sup>a</sup>**(Efeito das faltas justificadas)**

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 ou ainda tratando-se de faltas dadas por membros de comissões de trabalhadores que excedam o crédito de horas legal;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) A prevista relativamente a assistência a membro do agregado familiar;

d) As que por lei sejam como tal consideradas, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo SUCH.

3- A falta dada pelo trabalhador para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral é considerada como prestação efetiva de trabalho.

4- As faltas dadas pelo trabalhador para efeitos de deslocação a consulta médica, até 4 horas por mês, não determinam a perda de retribuição.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### (Desconto das faltas)

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$Rm = \frac{Rd}{30}$$

sendo:

*Rm* - Remuneração mensal;

*Rd* - Remuneração diária.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### (Efeitos de falta injustificada)

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e, sem prejuízo de outros efeitos previstos na lei, 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- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a 60 minutos e para início do trabalho diário, o SUCH pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho.

b) Sendo superior a 30 minutos, o SUCH pode não aceitar a prestação de trabalho, quer seja no primeiro ou segundo período de trabalho.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### (Substituição da perda de retribuição por motivo de falta)

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída por renúncia a dias de férias em igual número, respeitando o gozo dos 20 dias úteis previsto na lei, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada ao SUCH.

2- O disposto no número anterior não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### (Verificação de justa causa durante a suspensão)

A suspensão do contrato não prejudica o direito de qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

## CAPÍTULO IV

### Retribuição e outras prestações patrimoniais

#### SECÇÃO I

##### Disposições gerais sobre retribuição

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### (Princípios gerais sobre retribuição)

1- Só se considera retribuição aquilo a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do SUCH ao trabalhador.

## SECÇÃO II

### Cumprimento de obrigação de retribuição

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### (Documento a entregar ao trabalhador)

Até ao pagamento da retribuição, o SUCH deve entregar ou pôr à disposição do trabalhador sem custos documento do qual constem a identificação daquele, o nome completo, o número de inscrição na instituição de Segurança Social e a categoria profissional do trabalhador, a retribuição base e as demais prestações, bem como o período a que respeitam, os descontos ou deduções e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### (Lugar e tempo de cumprimento)

- 1- Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser através de transferência bancária
- 2- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### (Partidos)

Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### (Objetos perdidos)

- 1- Os trabalhadores deverão entregar à direção do SUCH ou ao seu superior hierárquico os objetos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.
- 2- Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm a exigir um recibo comprovativo da entrega do respetivo objeto ou valor.

## SECÇÃO III

### Determinação do valor da retribuição

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### (Critérios de fixação da remuneração)

- 1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efetivamente exercidas e constantes do contrato individual de trabalho.
- 2- Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado em substituição de trabalhador ausente por doença, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer, tendo direito à reclassificação se o trabalhador substituído não retomar o posto de trabalho ou, no caso de a retomar, se permanecer nas funções decorridos 15 dias da data de regresso daquele, salvo o disposto no número seguinte.
- 3- Não terá direito à reclassificação prevista no número anterior, caso o regresso do trabalhador substituído for feito com incapacidade temporária, enquanto esta se mantiver.

## SECÇÃO IV

**Remuneração pecuniária**Cláusula 87.<sup>a</sup>**(Remunerações mínimas pecuniárias de base)**

1- Aos trabalhadores abrangidos por este AE são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas do anexo II.

2- Os trabalhadores que auferem a remuneração base mensal mínima terão, em janeiro de 2023, um aumento de 10,00 euros relativamente ao valor fixado para o salário mínimo nacional, passando a auferir o valor de 770,00 euros, mantendo-se a diferenciação das categorias profissionais cujos valores mínimos sejam absorvidos pelo aumento ora estabelecido.

3- Em janeiro de 2023, os trabalhadores que auferem um salário superior aos 770,00 euros e até aos 900,00 euros (inclusive), terão um aumento de 7,8 %, sendo que, os demais trabalhadores cuja remuneração seja superior aos 900,00 euros, terão um aumento de 5,1 %.

4- No cálculo das remunerações não é considerado o valor da alimentação em espécie nem das demais prestações complementares.

5- O valor atribuído à alimentação, seja qual for, não poderá em nenhum caso ser dedutível ao salário do trabalhador independentemente do montante deste.

6- Em todos os casos em que por força das disposições deste AE ou da lei haja lugar à efetivação de cálculos monetários, o respetivo resultado será sempre arredondado para o previsto na lei.

Cláusula 88.<sup>a</sup>**(Abono para falhas)**

Todos os trabalhadores que exerçam funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono para falhas mensal de valor igual a 10 % do seu salário de base, com arredondamento para a dezena superior.

Cláusula 88.<sup>a</sup>-A**(Subsídio de risco)**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de recolha na área da roupa (distribuidor de roupa), os operadores de lavanderia hospitalar na execução de funções de triagem e ainda, os motoristas de ligeiros e os motoristas de pesados afetos a esta área, têm direito a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada.

2- Os trabalhadores da área de gestão e tratamento de resíduos hospitalares com as categorias profissionais de operador de resíduos, de operador de resíduos e de empilhadores, de operador transportador de ligeiros e motorista de pesados de resíduos, têm direito a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada.

3- Os trabalhadores da área da nutrição, com a categoria profissional de empregado de distribuição personalizada têm direito a partir de 1 de janeiro de 2022, a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada, isto é, a um subsídio de risco sobre a totalidade do horário de trabalho diário.

4- Os trabalhadores da área da manutenção de instalações e equipamentos hospitalares com categorias profissionais que determinem a execução efetiva de tarefas de intervenção em equipamentos médicos, e em sistemas de aquecimento, ventilação de ar condicionado (AVAC), em ambiente hospitalar, têm direito, desde 1 de janeiro de 2022, a um subsídio de risco no valor de 7 % por cada hora prestada.

5- O direito ao subsídio de risco previsto nesta cláusula será calculado de acordo com a remuneração base mensal e será pago pelas horas de trabalho efetivo prestadas, não podendo exceder 11 meses/ano.

Cláusula 88.<sup>a</sup>-B**(Prémio de antiguidade)**

É atribuído um prémio mensal de antiguidade no valor de 10,00 euros a todos os trabalhadores com 10 ou mais anos de antiguidade no SUCH, o qual será pago a partir do mês em que o trabalhador complete os 10 anos.

Cláusula 89.<sup>a</sup>**(Subsídio de Natal)**

1-O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que deve ser pago em dezembro, até ao dia 15.

2- Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 90.<sup>a</sup>**(Retribuição das férias)**

1- A retribuição das férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efetivamente ao serviço, sendo incluído no seu cálculo, nomeadamente, a retribuição de base, isenção de horário, acréscimo de trabalho noturno, subsídio de turno quando a estes houver lugar e subsídio de alimentação, nos casos de os trabalhadores usufruírem alimentação em espécie no local de trabalho.

2- Além da retribuição prevista no número anterior, o trabalhador tem ainda direito a um subsídio de férias em montante igual ao da retribuição, que será pago em julho, salvo a pedido do trabalhador, efetuado até ao dia 6 do mês anterior ao do gozo de férias, sendo que neste caso será pago na proporção dos dias efetivamente a gozar.

Cláusula 91.<sup>a</sup>**(Retribuição do trabalho suplementar)**

1-O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) Em dia útil, 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente;
- b) Em dia de descanso e em dia feriado, 100 %.

2-O cálculo da remuneração horária normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times N} \times 2$$

sendo:

$Rm$  = Retribuição mensal total;

$N$  = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 92.<sup>a</sup>**(Descanso compensatório de trabalho suplementar)**

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 20 % das horas de trabalho realizado.

2-O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, havendo lugar ao pagamento caso não se efetive o seu gozo.

3-O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo do SUCH, após pedido a efetuar com três dias de antecedência.

4-O SUCH poderá recusar a escolha do dia de descanso efetuada pelo trabalhador se causar prejuízo sério ao serviço, desde que fundamentado.

5-O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6-O trabalho suplementar prestado em dia de descanso compensatório não confere direito a novo gozo de descanso compensatório, apesar de retribuído, nos termos da presente cláusula.

Cláusula 92.<sup>a</sup>-A**(Trabalho prestado ao domingo)**

O trabalho normal prestado ao domingo será remunerado com um acréscimo de 0,50 euros por cada hora de trabalho efetivamente prestada e pago onze meses no ano.

Cláusula 93.<sup>a</sup>**(Retribuição em dia feriado)**

1-O trabalho normal prestado em dia feriado confere ao trabalhador o pagamento do valor da retribuição horária com o acréscimo de 100 %.

2-O cálculo da remuneração horária normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times N} \times 2$$

sendo:

$Rm$  = Retribuição mensal total;

$N$  = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 94.<sup>a</sup>**(Deslocação em serviço)**

Às deslocações em serviço aplica-se o disposto no regulamento interno do SUCH em vigor sobre a matéria, que integra o anexo III ao presente AE.

Cláusula 95.<sup>a</sup>**(Subsídio de refeição)**

1-Os trabalhadores abrangidos por este AE a quem não seja fornecida a alimentação em espécie têm direito a um subsídio de refeição, fixando-se os seguintes valores:

a) 4,00 € para a área da limpeza hospitalar;

b) 5,20 € para as restantes áreas.

2-Na área da nutrição, o subsídio de refeição só terá lugar no período de férias.

## SECÇÃO V

**Alimentação em espécie**Cláusula 96.<sup>a</sup>**(Alimentação em espécie)**

Têm direito a alimentação em espécie, constituída pelas refeições que são servidas aos clientes, todos os trabalhadores abrangidos por este AE e pertencentes à área da nutrição, qualquer que seja o tipo ou espécie de estabelecimento onde prestem serviço.

Cláusula 97.<sup>a</sup>**(Refeições que constituem a alimentação)**

1-As refeições que integram a alimentação são o pequeno-almoço, almoço, jantar, ceia simples e ceia completa.

2-Os trabalhadores que recebam a alimentação em espécie têm direito às refeições compreendidas no período do seu horário de trabalho, e no mínimo a uma refeição ligeira e a uma refeição principal.

Cláusula 98.<sup>a</sup>**(Condições básicas de alimentação)**

1-As refeições serão constituídas, atendendo à preferência dos trabalhadores, por:

a) Pequeno-almoço - Café ou chá, com leite e pão com manteiga ou doce;

b) Ceia simples - Duas sandes de carne ou queijo e 2 dl de sumo, ou leite, ou café com leite, ou chá;

c) Almoço, jantar e ceia completa - Sopa ou aperitivo de cozinha, peixe ou carne, 3 dl de sumo, ou refrigerante, ou leite, ou água mineral, fruta ou doce, café e pão da qualidade que é servida aos clientes.

2-Têm direito a ceia simples os trabalhadores que tenham actividade entre as 23h00 e a 1h00 da manhã.

3-Têm direito a ceia completa os trabalhadores que estejam em serviço para além da 1h00 da manhã.

Cláusula 99.<sup>a</sup>**(Tempo destinado às refeições)**

1- As horas das refeições são fixadas pelo SUCH dentro dos períodos destinados à refeição do pessoal, constantes do mapa de horário de trabalho.

2- O tempo destinado às refeições é de 15 minutos para as refeições ligeiras e de 30 minutos para as refeições principais.

3- Quando os períodos destinados às refeições não estejam incluídos nos períodos de trabalho, deverão as refeições ser fornecidas nos 30 minutos imediatamente anteriores ou posteriores ao início ou termo dos mesmos períodos de trabalho, salvo se expressamente o trabalhador interessado concordar com outro momento para o seu fornecimento.

4- Por aplicação do disposto no número anterior, nenhum profissional pode ser obrigado a tomar as 2 refeições principais com intervalos inferiores a 5 horas.

5- O pequeno-almoço terá de ser tomado até às 11h00.

Cláusula 100.<sup>a</sup>**(Alimentação especial)**

O trabalhador que por prescrição médica necessite de alimentação especial tem direito a esta.

## CAPÍTULO V

**Vicissitudes contratuais**

## SECÇÃO I

**Transmissão de empresa ou estabelecimento**Cláusula 101.<sup>a</sup>**(Cessação do Contrato entre a concedente e a concessionária)**

1- Em caso de transmissão de exploração, ou de estabelecimento, ou, ainda, de parte do estabelecimento que constitua uma unidade económica, qualquer que seja o meio jurídico por que se opere, ainda que seja por concurso ou concurso público, ou assunção direta do detentor do estabelecimento, transmite-se para o adquirente a posição jurídica de empregador nos contratos de trabalho dos trabalhadores, que se encontrem ao serviço da exploração, estabelecimento ou parte dele, há mais de 90 dias.

2- Na hipótese prevista no número anterior e relativamente aos trabalhadores que até a data da cessação do contrato celebrado ou do término de uma prestação de serviços entre a concedente e a concessionária prestem serviço nas cantinas, refeitórios ou quaisquer outros espaços onde se sirva alimentação e ou bebidas e abrangidas pela presente convenção há 90 ou menos dias ou, ainda, aqueles cuja remuneração e ou categoria tenham sido alteradas dentro do referido período, desde que tal não tenha resultado diretamente de aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, será da responsabilidade da entidade que até então prestava serviço a manutenção dos respetivos vínculos contratuais.

3- As regras dos números anteriores aplicam-se a todos os trabalhadores afetos a cantinas, refeitórios ou quaisquer outros espaços onde se sirva alimentação e ou bebidas abrangidos pelo presente AE, incluindo os que estejam com baixa médica ou acidentados, em cumprimento de tarefas legais ou outras ausências devidamente comprovadas ou justificadas; excetuam-se destas regras, os trabalhadores que se encontrem com licença sem vencimento.

4- O concessionário cessante deverá notificar, quando possível, os trabalhadores ao seu serviço da cessação do respetivo contrato celebrado com a concedente.

5- O concessionário cessante obrigará-se a fornecer à entidade que vier a deter a responsabilidade da exploração do espaço ou espaços descritos na cláusula anterior, nas 72 horas subsequentes ao conhecimento da respetiva identidade, os elementos referentes aos trabalhadores que transitam para os respetivos quadros, e de acordo com os seguintes requisitos:

- a) Nome e morada dos trabalhadores;
- b) Categorias profissionais;

- e) Data de admissão na empresa e a antiguidade no setor;
- f) Início da atividade de cada trabalhador no local de trabalho transmitido;
- g) Situação contratual;
- h) Cópia os contratos de trabalho a termo e respetivas renovações, caso se verifique;
- i) Mapa de plano de férias;
- j) Extrato de remunerações dos últimos 90 dias;
- k) Situação relativa à medicina no trabalho;
- l) Registos de disciplina;
- m) Qualquer outra obrigação cujo cumprimento decorra da lei;
- n) Registo da formação ministrada no último ano.

6- Aos trabalhadores abrangidos pelas condições expressas no presente capítulo e no que se refere aos acertos de contas decorrentes das respetivas transmissões de contratos individuais de trabalho, aplicar-se-ão os procedimentos relativos a remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal, previstas no presente AE.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### (Retribuição das férias)

No ano da transferência de concessão, o pagamento da retribuição de férias será dividido e é da responsabilidade dos concessionários cessante e do novo concessionário, na exata medida dos períodos de detenção dos vínculos contratuais com os trabalhadores transferidos:

- a) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou de unidade, o empregador cessante entregará ao trabalhador transmitido o valor de retribuição de férias correspondente ao período em que aquele lhe esteve contratualmente vinculado, descontando-lhe o restante montante, caso já se tenha verificado o gozo de férias em período superior;
- b) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou unidade, o novo concessionário, que tomou a posição de empregador, nos respetivos contratos de trabalho, entregará ao trabalhador o valor da remuneração de férias a que houver direito, até final do ano civil;
- c) Por negociação entre o novo empregador e o trabalhador, poderá ser substituído o pagamento transcrito na alínea anterior, pelo gozo de dias de férias, desde que estes não excedam os 30 dias úteis, na soma das férias gozadas com o anterior empregador e as que o novo empregador lhe conceda.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de férias)

1- No ano da transferência da concessão, o pagamento do subsídio de férias será devido e é da responsabilidade dos concessionários cessante e do novo concessionário, na exata medida dos períodos de detenção dos vínculos contratuais com os trabalhadores transferidos.

- a) No mês em que se opere a transferência de estabelecimento ou de unidade, o empregador cessante entregará ao trabalhador transmitido o valor de subsídio de férias correspondente ao período em que aquele lhe esteve contratualmente vinculado, descontando-lhe o restante montante, caso já se tenha verificado o pagamento por completo do subsídio de férias;
- b) O novo concessionário, que tomou a posição de empregador, nos respetivos contratos de trabalho, entregará ao trabalhador o valor do subsídio de férias que havia sido descontado pelo anterior empregador.

2- Em caso de incumprimento do disposto na alínea a) do número 1, é da responsabilidade da nova concessionária o pagamento do subsídio de férias, sem prejuízo do direito de regresso em relação à anterior concessionária.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- O subsídio de natal será impreterivelmente pago, no dia 15 de dezembro de cada ano, excetuando-se o ano em que se opere a transmissão de estabelecimento ou no mês em que se opere a transmissão de estabelecimento ou unidade.

2- O trabalhador terá de receber da entidade empregadora cessante, os proporcionais de subsídio de Natal, relativos ao período de tempo que a ela prestaram a sua atividade.

3- A entidade empregadora que detenha a relação laboral entregará o proporcional do período de trabalho efetivamente prestado, ao trabalhador, até ao dia 15 de dezembro de cada ano civil.

4- Em caso de incumprimento do disposto no número 2, é da responsabilidade da nova concessionária o pagamento do subsídio de natal, sem prejuízo do direito de regresso em relação à anterior concessionária.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### (Informação e consulta de representantes dos trabalhadores)

1- O transmitente e o adquirente devem informar os representantes dos respetivos trabalhadores ou, caso não existam, os próprios trabalhadores, sobre data e motivos da transmissão, suas consequências jurídicas, económicas e sociais para os trabalhadores e medidas projetadas em relação a estes.

2- A informação referida no número anterior deve ser prestada por escrito, antes da transmissão, em tempo útil, pelo menos 10 dias antes da consulta referida no número seguinte.

3- O transmitente e o adquirente devem consultar os representantes dos respetivos trabalhadores, antes da transmissão, com vista à obtenção de um acordo sobre as medidas que pretendam aplicar aos trabalhadores na sequência da transmissão, sem prejuízo das disposições legais e convencionais aplicáveis a tais medidas.

4- Para efeitos dos números anteriores, consideram-se representantes dos trabalhadores as comissões de trabalhadores, bem como as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais das respetivas empresas.

## SECÇÃO II

### Suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### (Impedimento respeitante ao trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, salvo as exceções previstas nesta convenção.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### (Licença sem retribuição)

1- O SUCH pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3- O SUCH pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador no SUCH seja inferior a dois anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 15 dias em relação à data do seu início;

d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos nos níveis de VII a X do anexo I, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento do SUCH.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença superior a 30 dias.

Cláusula 108.<sup>a</sup>

(Verificação de justa causa durante a suspensão)

A suspensão do contrato não prejudica o direito de qualquer das partes rescindir o contrato, ocorrendo justa causa.

## SECÇÃO II

**Encerramento temporário do estabelecimento**Cláusula 109.<sup>a</sup>

(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável ao SUCH ou ao associado, por razões de interesse destes, os trabalhadores afetados manterão o direito ao lugar e à retribuição e demais regalias existentes, adquiridas ou não pelo presente AE.

## CAPÍTULO VI

**Disciplina**Cláusula 110.<sup>a</sup>

(Conceito de infração disciplinar)

Considera-se infração disciplinar a violação culposa pelo trabalhador, nessa qualidade, dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente AE.

Cláusula 111.<sup>a</sup>

(Poder disciplinar)

- 1- O SUCH tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.
- 2- O poder disciplinar é da competência exclusiva do conselho de administração do SUCH, que o poderá delegar nos termos dos seus estatutos.
- 3- O procedimento disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.
- 4- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 5- A audiência do trabalhador terá forçosamente de revestir forma escrita.

Cláusula 112.<sup>a</sup>

(Tomada de declarações)

Só podem ser tomadas declarações, no próprio local de trabalho, nos escritórios do SUCH ou do instrutor nomeado, desde que, em todos os casos, estejam situados na mesma área urbana onde deverá estar patente o processo para consulta.

Cláusula 113.<sup>a</sup>

(Sanções disciplinares)

- 1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:
  - a) Repreensão simples;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Sanção pecuniária;
  - d) Perda de dias de férias;
  - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
  - f) Despedimento sem indemnização ou compensação.
- 2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma sanção pela mesma infração.

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder, por cada infração, 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

6- As sanções referidas nesta cláusula podem ser agravadas pela respetiva divulgação dentro do SUCH.

#### Cláusula 114.<sup>a</sup>

##### (Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

a) Haver reclamado legitimamente, individual ou coletivamente, contra as condições de trabalho e violação dos direitos e garantias consagrados nesta convenção e na lei;

b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;

c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos deste AE;

d) Ter prestado informações a qualquer organismo com funções de vigilância ou fiscalização do cumprimento das leis do trabalho;

e) Ter declarado ou testemunhado contra o SUCH em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspeção;

f) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, intersindicais ou de trabalhadores;

g) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

#### Clausula 115.<sup>a</sup>

##### (Presunção de abusividade)

Até prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenham lugar até 6 meses após a apresentação de uma candidatura aos órgãos de estruturas de representação coletiva ou até três anos após o termo das funções referidas ou após a data da apresentação da candidatura a essas funções, quando as não venha a exercer, se já então, num ou noutro caso, o trabalhador servia a mesma entidade empregadora.

#### Cláusula 116.<sup>a</sup>

##### (Indemnização pelas sanções abusivas)

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para o SUCH a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;

b) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização correspondente ao estabelecido na lei.

#### Cláusula 117.<sup>a</sup>

##### (Registo das sanções disciplinares)

O SUCH deve manter devidamente atualizado o registo das sanções disciplinares, de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

#### Cláusula 118.<sup>a</sup>

##### (Caducidade de ação e prescrição da responsabilidade disciplinar)

1- O direito de exercer o poder disciplinar prescreve um ano após a prática da infração, ou no prazo de prescrição da lei penal se o facto constituir igualmente crime.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o SUCH ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

3- O procedimento disciplinar prescreve decorrido um ano contado da data em que é instaurado quando, nesse prazo, o trabalhador não seja notificado da decisão final.

4- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente pelo SUCH, ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos estabelecidos por aquele.

5- Iniciado o procedimento disciplinar, o SUCH pode suspender o trabalhador se a presença deste se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

6- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

#### Cláusula 119.<sup>a</sup>

##### (Execução da sanção)

A execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder 3 meses sobre a data em que foi notificada a decisão do respetivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

#### Cláusula 120.<sup>a</sup>

##### (Tramitação do processo disciplinar)

1- Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores, quando exista, através de uma nota de culpa.

2- A nota de culpa poderá ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou, não se achando este ao serviço ou não sendo possível a sua notificação pessoal, através de carta registada com aviso de receção, remetida para a sua residência habitual.

3- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo que obrigatoriamente lhe é fixado na nota de culpa, o qual não poderá ser inferior a 10 dias úteis.

4- A comissão de trabalhadores, caso exista, pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.

5- Decorrido o prazo referido no número anterior, o SUCH proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador.

6- Para a contagem dos prazos referidos nos números 3 e 4, não são considerados dias úteis o sábado, domingo e feriados.

#### Cláusula 121.<sup>a</sup>

##### (Outras regras processuais)

1- Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infração.

2- O SUCH, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

3- O SUCH não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respetiva comparência para o efeito.

4- Só podem ser tomadas declarações às testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nas instalações do SUCH, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.

5- O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes na nota de culpa.

#### Cláusula 122.<sup>a</sup>

##### (Vícios e nulidades do processo disciplinar)

1- A não verificação dos pressupostos determinativos da sanção e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade das sanções

2- Sempre que o SUCH aplique uma sanção sem precedência de processo escrito, não poderá instaurá-lo posteriormente com base na mesma infração.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### (Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar)

1- Com a notificação da nota de culpa, o SUCH pode suspender preventivamente o trabalhador cuja presença na empresa se mostrar inconveniente, mantendo o pagamento da retribuição.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada nos 30 dias anteriores à notificação, desde que o SUCH justifique, por escrito, que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a presença deste no SUCH é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que ainda não foi possível elaborar a nota de culpa.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### (Formas de cessação do contrato de trabalho)

- 1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2- O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:
  - a) Caducidade;
  - b) Revogação por acordos das partes;
  - c) Despedimento promovido pelo SUCH;
  - d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
  - e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
  - f) Despedimento coletivo;
  - g) Extinção do posto de trabalho por razões objetivas;
  - h) Inadaptação do trabalhador.

## SECÇÃO I

### Caducidade do contrato de trabalho

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### (Causas da caducidade)

- O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:
- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
  - b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o SUCH o receber;
  - c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### (Reforma por velhice)

1- Sem prejuízo do disposto na alínea *c*) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime legal definido para os contratados a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa do SUCH ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2- Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque, este fica sujeito ao regime constante do regime legal definido para os contratos a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

## SECÇÃO II

**Revogação por acordo das partes**Cláusula 127.<sup>a</sup>**(Cessação por acordo)**

1-O SUCH e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

- a) O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar;
- b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respetivos efeitos;
- c) No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

2-No caso de rescisão por acordo ou por iniciativa do trabalhador, pode este no prazo de 7 dias úteis a seguir à produção de efeitos revogar a decisão, exceto se o acordo de revogação estiver devidamente datado e tiver havido reconhecimento notarial presencial das assinaturas.

## SECÇÃO III

**Despedimento promovido pelo SUCH**Cláusula 128.<sup>a</sup>**(Justa causa de despedimento)**

1-O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2-Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão do SUCH, ao grau de lesão dos interessados, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3-Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores do SUCH;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores do SUCH;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios do SUCH;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para o SUCH ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito do SUCH, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores do SUCH, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 129.<sup>a</sup>**(Efeitos da nulidade da rescisão)**

1-Quando a rescisão seja declarada nula pelo tribunal, o trabalhador terá direito, além da reintegração no SUCH, no respetivo cargo ou posto de trabalho e sem prejuízo da sua antiguidade, a receber todas as retribuições que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento.

2-Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fração de cada ano trabalhado mas nunca inferior a três anos.

## SECÇÃO IV

**Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador**

## SUBSECÇÃO I

## Rescisão com justa causa

Cláusula 130.<sup>a</sup>**(Regras gerais)**

- 1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.
- 2- A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro de 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.
- 3- Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 131.<sup>a</sup>**(Justa causa)**

- 1- Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos do SUCH:
  - a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
  - b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
  - c) Aplicação de sanção abusiva;
  - d) Falta culposa de condições de higiene e saúde no trabalho;
  - e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
  - f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pelo SUCH ou seus representantes legítimos.
- 2- Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:
  - a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
  - b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes do SUCH;
  - c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.
- 3- Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do número 2, o trabalhador deve notificar o SUCH com a máxima antecedência possível.

Cláusula 132.<sup>a</sup>**(Indemnização devida ao trabalhador)**

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no número 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização calculada nos termos do previsto no número 2 da cláusula 129.<sup>a</sup> do presente AE.

Cláusula 133.<sup>a</sup>**(Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita)**

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere ao SUCH direito à indemnização correspondente ao tempo de pré-aviso em falta.

## SUBSECÇÃO II

## Denúncia com aviso prévio

Cláusula 134.<sup>a</sup>**(Aviso prévio)**

O trabalhador pode denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita ao SUCH com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### (Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio)

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar ao SUCH uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta, sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância do prazo de aviso prévio ou de obrigação assumida em pacto de permanência.

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### (Abandono do trabalho)

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retornar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 10 dias úteis seguidos, sem que o SUCH tenha recebido comunicação da ausência.

3- O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar o SUCH de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

4- A presunção estabelecida no número 2 pode ser ilidida pelo trabalhador mediante prova da ocorrência de motivo de força maior impeditivo da comunicação ao SUCH da causa da ausência.

5- A cessação do contrato só é invocável pelo SUCH após comunicação registada, com aviso de receção, para a última morada conhecida do trabalhador.

### CAPÍTULO VIII

#### Segurança Social

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### (Contribuições)

1- Em matéria de Segurança Social o SUCH e todos os seus trabalhadores abrangidos por este AE pagarão os valores fixados nos termos da lei.

2- As contribuições por parte do SUCH e dos trabalhadores incidirão sobre a retribuição efetivamente paga.

#### Cláusula 138.<sup>a</sup>

##### (Saúde e segurança no trabalho)

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, são reconhecidos os direitos de saúde e segurança no trabalho previstos na lei.

### CAPÍTULO IX

#### Da atividade sindical no SUCH

#### SECÇÃO I

#### Cláusula 139.<sup>a</sup>

##### (Proibição de atos discriminatórios)

É proibido e considerado nulo o acordo ou outro ato que vise:

a) Subordinar o emprego de trabalhador à condição de este se filiar ou não se filiar numa associação sindical ou de se retirar daquela em que esteja inscrito;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos à participação em estruturas de representação coletiva ou à sua filiação ou não filiação sindical.

Cláusula 140.<sup>a</sup>**(Direito à atividade sindical)**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de dirigentes, delegados sindicais e comissões sindicais e intersindicais de empresa.

2- A comissão sindical do SUCH é constituída pelos delegados sindicais.

3- Comissão intersindical do SUCH é constituída pelos delegados das comissões sindicais dos sindicatos representados numa confederação, que abranja no mínimo cinco delegados sindicais, ou de todas as comissões sindicais nela existentes.

4- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados é facultado o acesso ao SUCH nos termos da lei.

5- Ao SUCH ou aos seus representantes ou mandatários é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 141.<sup>a</sup>**(Dirigentes sindicais)**

1- Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes das associações sindicais têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada ao SUCH com a antecedência de um dia ou, no caso de tal não ser possível, nas 48 horas seguintes.

2- Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas funções, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical.

3- A associação sindical pode acumular num dirigente sindical parte ou a totalidade do crédito de horas de outros dirigentes sindicais, desde que informe o SUCH com a antecedência mínima de 15 dias.

4- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo e sem conhecimento prévio do sindicato respetivo.

Cláusula 142.<sup>a</sup>**(Tarefas sindicais)**

1- Sem prejuízo do disposto no presente AE quanto a esta matéria, o SUCH é obrigado a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, outros trabalhadores para o desempenho das tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas, até ao limite de 2 por local de trabalho.

2- A comunicação referida no número anterior será feita ao SUCH com uma antecedência mínima de 5 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3- As faltas a que se refere o número 1 desta cláusula, serão controladas a nível do SUCH, não podendo, quando se trate de período superior a 5 dias, estar simultaneamente ausentes mais do que 2 trabalhadores.

Cláusula 143.<sup>a</sup>**(Identificação dos delegados)**

1- A direção da associação sindical comunicará ao SUCH a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais e intersindicais, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 144.<sup>a</sup>**(Proibição de transferência dos delegados sindicais)**

Os delegados sindicais não poderão ser transferidos sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direção do sindicato respetivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviços.

Cláusula 145.<sup>a</sup>**(Crédito de horas)**

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 8 por mês.

2-O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

3-Para a utilização do crédito de horas, deverá o sindicato respetivo comunicar com um dia de antecedência ou, no caso de tal não ser possível nas 48 horas subsequentes.

Cláusula 146.<sup>a</sup>

**(Efeitos das faltas dadas para a atividade sindical)**

1-As faltas dadas para a atividade sindical por dirigentes e delegados sindicais que não ultrapassem o crédito mensal contam para todos os feitos como tempo de serviço efetivo.

2-As faltas dadas para a atividade sindical por dirigentes e delegados sindicais que ultrapassem o crédito de horas contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto quanto à retribuição.

Cláusula 147.<sup>a</sup>

**(Cedência de instalações)**

O SUCH é obrigado a colocar à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local, situado no interior do SUCH ou nas suas proximidades, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 148.<sup>a</sup>

**(Informação sindical)**

Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior do SUCH, e em local apropriado, para o efeito reservado pelo SUCH, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 149.<sup>a</sup>

**(Direito a informação e consulta)**

1-Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2-O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades do SUCH e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego no SUCH e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3-Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão do SUCH os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4-As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5-Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do SUCH no exercício dos poderes de direção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 150.<sup>a</sup>

**(Reuniões fora do horário normal)**

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respetiva secção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 151.<sup>a</sup>

**(Reuniões durante o horário normal)**

1-Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por qualquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a comunicar ao SUCH e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar as respetivas convocatórias.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem no SUCH podem participar nas reuniões mediante comunicação enviada com a antecedência mínima de 2 horas.

Cláusula 152.<sup>a</sup>

**(Reuniões com o SUCH)**

1- A comissão sindical de empresa reúne com o SUCH sempre que uma ou outra das partes o julguem necessário e conveniente.

2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos, será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados afixados e distribuídos nos estabelecimentos.

3- Estas reuniões terão lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para efeitos do disposto na cláusula 145.<sup>a</sup>

5- Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acorde o SUCH.

**SECÇÃO II**

**Quotização sindical**

Cláusula 153.<sup>a</sup>

**(Cobrança da quotização sindical)**

1- Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar, a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, o SUCH deduzirá, mensalmente, no ato do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2- Nos 20 dias seguintes a cada cobrança, o SUCH remeterá ao sindicato respetivo, o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização preenchido.

3- Os sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustada, de todas as importâncias recebidas.

4- No caso de cessação da concessão, o SUCH obriga-se a fornecer listagem dos trabalhadores sindicalizados.

**CAPÍTULO X**

**Serviços mínimos durante a greve**

Cláusula 154.<sup>a</sup>

**(Serviços mínimos durante a greve)**

1- Durante a greve os trabalhadores devem assegurar serviços mínimos necessários satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a saber:

*a)* Lavagem de roupas para serviços de urgência, bloco operatório e serviço de internamento, oncologia e hemodiálise;

*b)* Serviço de refeições aos doentes internados que não possam ter alta através de uma dieta geral de confeção ligeira e dietas especiais;

*c)* Serviços de segurança de equipamentos e bens;

*d)* Outros serviços que, em função de circunstâncias concretas e imprevisíveis, venham a mostrarem-se necessários à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

2- O número de trabalhadores para assegurar os serviços mínimos a designar pela associação sindical que declarar a greve não deverá ser inferior a 30 % dos trabalhadores de cada categoria dentro dos setores afetados pela greve.

## CAPÍTULO XI

### Penalidades

#### Cláusula 155.<sup>a</sup>

##### (Multas)

O não cumprimento das normas estabelecidas neste AE será punido nos termos previsto na lei.

## CAPÍTULO XII

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 156.<sup>a</sup>

##### (Fardamento)

- 1- Qualquer fardamento é encargo exclusivo do SUCH, exceto os sapatos.
- 2- A escolha de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

#### Cláusula 157.<sup>a</sup>

##### (Manutenção das regalias adquiridas)

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria profissional, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

#### Cláusula 158.<sup>a</sup>

##### (Carácter globalmente mais favorável)

Acordam expressamente as partes que as condições de trabalho estabelecidas neste acordo são globalmente mais favoráveis que as anteriormente estabelecidas.

#### Cláusula 159.<sup>a</sup>

##### (Remissão)

- 1- Em tudo que seja omissis aplica-se subsidiariamente o previsto no Código do Trabalho.
- 2- Sem prejuízo do disposto no presente AE são ainda aplicáveis as normas legais dos sistemas de gestão da qualidade, sistemas de gestão ambiental, sistemas de gestão da segurança alimentar e sistemas de gestão da segurança e saúde do trabalho.

#### Cláusula 160.<sup>a</sup>

##### (Invalidade parcial)

A invalidade, total ou parcial, de qualquer cláusula do presente AE não afetará a validade e a obrigação de respeito pelas restantes, salvo se for demonstrado que o fim prosseguido pelas partes permite supor que estas não o teriam concluído nestas condições.

#### Cláusula 161.<sup>a</sup>

##### (Comissão paritária)

- 1- Será constituída uma comissão paritária composta por 2 elementos nomeados pelo SUCH e outros 2 elementos pela FESAHT.
- 2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura da presente convenção, os seus representantes.
- 3- À comissão paritária compete a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.
- 4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes os representantes de cada uma das partes.

5- As deliberações são vinculativas, constituindo automaticamente parte integrante do presente contrato, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no boletim oficial do ministério da tutela.

6- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 8 dias úteis após a convocação de qualquer das partes.

7- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, 1 representante do ministério da tutela.

8- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, que não terão direito a voto.

Lisboa, 23 de junho de 2023.

Pelo Serviço de Utilização Comum dos Hospitais (SUCH):

*Paulo Jorge Rendeiro Correia de Sousa*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Ana Maria dos Santos Pereira Nunes*, na qualidade de vogal executiva do conselho de administração.

*Joel André Ferreira de Azevedo*, na qualidade de vogal executivo do conselho de administração.

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

*José Joaquim Abraão*, na qualidade de mandatário.

*José Ribeiro Jacinto dos Santos*, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços:

*José António de Jesus Arsénio*, na qualidade de secretário-geral.

*Octávio Manuel Ferreira Duarte Amaro*, na qualidade de secretário nacional.

#### ANEXO I

Categoria/função	Retribuição mínima 2023	Áreas
Administrativo	770,00 €	Transversal
Administrativo especializado	817,00 €	Apoio geral/gestão
Agente compras	802,00 €	Apoio geral/gestão
Ajudante de dispenseiro	770,00 €	Nutrição
Assessor	2 383,24 €	Engenharia
Assistente de parque de estacionamento	770,00 €	Serviços
Auditor	995,30 €	Apoio geral/gestão
Auditor coordenador	1 523,95 €	Apoio geral/gestão
Auditor observador	995,30 €	Apoio geral/gestão
Auditor técnico	995,30 €	Apoio geral/gestão
Caixa	1 282,22 €	Apoio geral/gestão
Canalizador	850,00 €	Engenharia
Carpinteiro	850,00 €	Engenharia
Chefe de cafeteria	906,60 €	Nutrição
Chefe de compras/economato	906,60 €	Nutrição
Chefe de copa	770,00 €	Nutrição
Chefe de cozinha	907,68 €	Nutrição
Chefe de equipa	770,00 €	Transversal

Chefe de exploração	1 240,18 €	Transversal
Chefe de pasteleiro	907,68 €	Nutrição
Coordenador	1 282,22 €	Transversal
Costureiro	770,00 €	Roupa
Cozinheiro 1	877,49 €	Nutrição
Cozinheiro 2	800,00 €	Nutrição
Cozinheiro 3	781,00 €	Nutrição
Dispenseiro A	807,00 €	Nutrição
Dispenseiro B	770,00 €	Nutrição
Director de centro de actividade	2 374,77 €	Engenharia
Director de exploração	1 240,18 €	Transversal
Director de operação	2 515,02 €	Transversal
Director operacional	1 240,18 €	Engenharia
Distribuidor de roupa	770,00 €	Roupa
Electricista	770,00 €	Engenharia
Empregado de distribuição personalizada	770,00 €	Nutrição
Empregado de armazém	770,00 €	Transversal
Empregado de balcão 1. <sup>a</sup>	770,00 €	Nutrição
Empregado de balcão 2. <sup>a</sup>	770,00 €	Nutrição
Empregado de bar	770,00 €	Nutrição
Empregado de distribuição	770,00 €	Nutrição
Empregado de limpeza	770,00 €	Transversal
Empregado de refeitório	770,00 €	Nutrição
Empregado serviços externos	782,00 €	Funcionais
Encarregado	770,00 €	Transversal
Encarregado de bar	806,00 €	Nutrição
Encarregado de refeitório A	905,52 €	Nutrição
Encarregado de refeitório B	876,41 €	Nutrição
Fiel de armazém	819,00 €	Transversal
Fogueiro	792,00 €	Transversal
Gestor cliente	1 387,32 €	Funcionais
Gestor de contratos	1 692,11 €	Funcionais
Gestor de operação	1 042,59 €	Transversal
Inspector	977,43 €	Nutrição
Jardineiro	770,00 €	Limpeza
Lavador de viaturas	770,00 €	Apoio geral/gestão
Lavador de vidros	770,00 €	Limpeza
Lavador-encerador	770,00 €	Limpeza
Mecânico	792,00 €	Apoio geral/gestão

Motorista de ligeiros	802,00 €	Transversal
Motorista de ligeiros	900,00 €	Roupa
Motorista de pesados	893,66 €	Transversal
Motorista de pesados	900,00 €	Gestão serviços transporte
Motorista de pesados	1 000,00 €	Roupa
Motorista de pesados de resíduos	1 050,00 €	Resíduos
Oficial cortador	794,00 €	Nutrição
Operador de caixa de parque de estacionamento	853,78 €	Serviços
Operador de <i>call center</i>	770,00 €	Transversal
Operador de incineradora	809,00 €	Resíduos
Operador de informática	791,00 €	Transversal
Operador de lavandaria hospitalar	770,00 €	Roupa
Operador de resíduos	770,00 €	Resíduos
Operador de resíduos e de empilhadores	787,00 €	Resíduos
Operador transportador de ligeiros	770,00 €	Transversal
Operador transportador de ligeiros	800,00 €	Gestão serviços transporte
Operador transportador de ligeiros	820,00 €	Reprocessamento de dispositivos médicos
Operador transportador de ligeiros	850,68 €	Resíduos
Operario não especializado	770,00 €	Transversal
Pasteleiro de 1. <sup>a</sup>	877,49 €	Nutrição
Pasteleiro de 2. <sup>a</sup>	803,00 €	Nutrição
Pedreiro	820,00 €	Engenharia
Pintor	820,00 €	Engenharia
Preparador de cozinha	775,00 €	Nutrição
Secretario	1 173,59 €	Transversal
Serralheiro	820,00 €	Transversal
Sub-encarregado de refeitório	804,00 €	Nutrição
Supervisor	911,99 €	Transversal
Técnico de ambiente	1 445,78 €	Resíduos
Técnico de nutrição I	1 101,45 €	Nutrição
Técnico de nutrição II	977,72 €	Nutrição
Técnico de manutenção	770,00 €	Transversal
Técnico de manutenção	820,00 €	Engenharia
Técnico de projectos e obras	907,68 €	Engenharia
Tecnico de reprocessamento de dispositivos médicos	820,00 €	Reprocessamento de dispositivos médicos
Técnico de segurança ambiental/eléctrica	1 200,00 €	Engenharia
Técnico de telecomunicações	1 040,49 €	Engenharia
Técnico de vapor	875,34 €	Engenharia

Técnico electromecânico	770,00 €	Transversal
Técnico electromecânico	820,00 €	Engenharia
Técnico electromedicina	800,00 €	Engenharia
Técnico especializado	869,95 €	Transversal
Técnico operacional de clientes	812,00 €	Transversal
Técnico superior	1 114,00 €	Transversal
Tesoureiro	1 187,63 €	Apoio geral/gestão

## ANEXO II

**Categorias profissionais/funções**

*Administrativo* - Executa várias tarefas que variam consoante a natureza e importância do escritório onde trabalha; redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos manualmente, à máquina ou em equipamento de tratamento automático de informação, dando-lhes o seguimento apropriado; tira as notas necessárias à execução das tarefas que lhe competem; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviço competente; ordena e arquiva recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos. Poderá ainda, elaborar, ordenar ou preparar os documentos relativos à encomenda, distribuição e regularização das compras e vendas; escrever em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas, estabelecendo os extratos das operações efetuadas e de outros documentos para a informação da área; atender os candidatos às vagas existentes, informando-os das condições de admissão, efetuando os registos do pessoal e preenchendo formulários oficiais relativos ao pessoal ou à empresa.

*Administrativo especializado* - É o trabalhador que executa tarefas de âmbito administrativo de carácter especializado numa determinada área, contribuindo para o cumprimento dos prazos legais e/ou compromissos, dentro dos parâmetros de qualidade que foram definidos.

*Agente de compras* - Participa no processo de aquisição de produtos, de acordo com as normas estabelecidas e em articulação com as unidades de prestação e/ou de apoio e suporte, a fim de responder às respetivas solicitações, colaborando ainda ao nível da receção, armazenamento, entrega e conservação das mercadorias, de acordo com os procedimentos estabelecidos e orientações recebidas. Deverá ainda executar tarefas de âmbito administrativo, contribuindo para o cumprimento dos prazos legais e/ou acordados.

*Ajudante de despenseiro* - É o trabalhador não qualificado que colabora no manuseamento, transporte e arrumação de mercadorias e demais produtos e da limpeza da despensa. Pode ter de acompanhar o responsável pelas compras nas deslocações para aquisição de mercadorias.

*Assessor* - Apoia o superior hierárquico, colaborando na coordenação do trabalho das equipas de manutenção de equipamentos, organizando as tarefas de acordo com as prioridades e necessidades mais prementes, a fim de garantir uma resposta eficaz às solicitações na sua área de actuação, de acordo com os objetivos e qualidade definidos.

*Assistente de parque de estacionamento* - É responsável por gerir o trânsito no parque de estacionamento e por assegurar o cumprimento do respetivo regulamento, bem como das regras em vigor no SUCH. É ainda responsável por entregar o ticket de entrada sempre que necessário e por assegurar as condições de segurança e de boa cobrança do serviço prestado, garantindo um atendimento humanizado e eficaz aos clientes/utentes.

*Auditor interno do sistema de gestão integrado* - Contribui para a melhoria contínua, nomeadamente através da verificação do cumprimento dos requisitos legais e normativos aplicáveis e outros que a empresa subscreva, colaborando na implementação do SGI.

– *Auditor* - Realiza auditorias em todas as áreas certificadas da empresa, verificando o cumprimento dos requisitos normativos, da legislação aplicável e outras que a empresa subscreva e da documentação interna de referência. Com base na recolha e análise de evidências, elabora relatórios, identificando não-conformidades e oportunidades de melhoria. Assegura o *follow-up* das ações corretivas e das oportunidades de melhoria.

– *Auditor coordenador* - Coordena e realiza auditorias como responsável geral quer pela equipa auditora, quer pela auditoria. Elaborar e envia o plano específico de auditoria. Reúne a documentação necessária e relevante para a preparação e execução da auditoria. Coordena as reuniões de abertura e encerramento, garantindo

o progresso da auditoria de acordo com o plano, de forma a garantir os objetivos da mesma. Assegura a comunicação dos resultados ao auditado, de forma clara, conclusiva e atempada.

– *Auditor técnico* - Auditor com conhecimentos específicos ou especialista em determinado processo, actividade ou assunto a auditar, coadjuva o auditor coordenador, podendo substituí-lo.

– *Auditor observador* - Auditor em fase de adaptação (experiência relevante), durante a qual, acompanha os auditores (coordenador/técnico), não interferindo, nem influenciando a condução da auditoria.

*Caixa* - É o trabalhador que tem a seu cargo as operações da caixa e registo relativo a transações respeitantes à gestão da entidade patronal; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas contas da venda ou nos recibos; prepara os subscritos segundo as folhas de pagamento. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

*Canalizador* - Executa trabalhos de montagem, reparação e substituição de canalizações, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim assegurar o normal funcionamento e a operacionalidade das instalações dos clientes, garantindo a sua satisfação.

*Carpinteiro* - Executa trabalhos de carpintaria, incluindo trabalhos novos ou de conservação e de reparação de material, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, para assegurar a otimização do funcionamento das instalações.

*Chefe de cafetaria* - É o profissional que, numa cafetaria, chefia, orienta e vigia o pessoal a seu cargo, fiscaliza os arranjos e preparações de mesas frias e gelados e cafetarias e de outros sectores de serviço: colabora com o chefe de cozinha na elaboração das ementas; supervisiona o fornecimento das refeições e atende os clientes, dando-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas; anota os pedidos, regista-os e transmite-os às respectivas secções. Define as obrigações de cada componente da brigada, distribui os respectivos turnos e elabora os horários de trabalho, tendo em atenção as necessidades da secção. Acompanha e verifica os trabalhos de limpeza da secção, assegurando-se da sua perfeita higiene e conveniente arrumação.

*Chefe de compras/economato* - É o trabalhador que procede à aquisição e transporte de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento; calcula os preços dos artigos baseado nos respectivos custos e plano económico da empresa; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à recepção dos artigos e verifica a sua concordância com as respectivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelas quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos; assegura a limpeza e boa ordem de todas as instalações do economato.

*Chefe de copa* - É o trabalhador que superintende, coordena e executa os trabalhos de copa.

*Chefe de cozinha* - É o trabalhador que organiza, coordena, dirige e verifica os trabalhos de cozinha e grill nos restaurantes, hotéis e estabelecimentos similares, elabora ou contribui para a elaboração das ementas e das listas de restaurantes com uma certa antecedência, tendo em atenção a natureza e o número de pessoas a servir, os víveres existentes ou suscetíveis de aquisição e outros fatores e requisita às secções respectivas os géneros de que necessita para a sua confeção; dá instruções ao pessoal da cozinha sobre a preparação e confeção de pratos, tipos de guarnição e quantidades a servir, cria receitas e prepara especialidades, acompanha o andamento dos cozinhados, assegura-se da perfeição dos pratos e da sua concordância com o estabelecido, verifica a ordem e a limpeza de todas as secções e utensílios de cozinha; estabelece os turnos de trabalho; propõe superiormente a admissão do pessoal e vigia a sua apresentação e higiene; mantém em dia um inventário de todo o material de cozinha; é responsável pela conservação dos alimentos entregues à secção; pode ser encarregado de aprovisionamento da cozinha e de elaborar um registo diário dos consumos; dá informações sobre quantidades necessárias às confeções dos pratos e ementas; é ainda responsável pela elaboração das ementas do pessoal e pela boa confeção das respectivas refeições, qualitativa e quantitativamente.

*Chefe de equipa* - Executando, ou não, funções da sua profissão na dependência de um superior hierárquico, dirige e orienta diretamente um grupo de profissionais. Procede à elaboração de mapas de acordo com procedimentos internos.

*Chefe de exploração* - É responsável pela gestão e a coordenação das atividades operacionais uma unidade de pequena a média dimensão, designadamente ao nível do pessoal e do cliente, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e com os serviços prestados. Poderá ainda ter que assegurar de forma otimizada a disponibilidade e a qualidade de serviço das instalações, sistemas e equipamentos, através da implementação de políticas, planos e procedimentos de operação/condução, assegurando o normal funcionamento e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais estabelecidos.

*Chefe de pasteleiro* - É o trabalhador que dirige, distribui, coordena e fiscaliza todas as tarefas e fases do trabalho de pastelaria, nele intervindo onde e quando necessário; requisita matérias-primas e outros produtos

e cuida da sua conservação, pela qual é responsável; cria receitas, e pode colaborar na elaboração das ementas e listas; mantém em dia os inventários de material e stocks de matérias-primas.

*Coordenador* - É responsável por supervisionar os trabalhos realizados numa determinada área, garantindo a integração e preparação de informação diversa para apresentação superior ou para entidades externas. Assegura, ainda, a elaboração e/ou supervisão de relatórios de atividade da sua área e demais documentação e informação de apoio à gestão. Poderá dar orientações de acordo com os objetivos fixados superiormente, distribuindo, caso seja necessário, as tarefas a executar. É igualmente responsável por assegurar, dentro da sua área, o cumprimento do normativo legal, promovendo a adoção de melhores práticas.

*Costureiro* - Cose à mão ou à máquina.

*Cozinheiro (1.ª, 2.ª e 3.ª)* - É o trabalhador que se ocupa da preparação e confeção de refeições e pratos ligeiros; elabora ou colabora na elaboração das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à confeção das refeições, sendo responsável pela sua guarda e conservação; prepara o peixe, os legumes e as carnes e procede à execução das operações culinárias; emprata e garante os pratos cozinhados; confeciona os doces destinados às refeições. Vela pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

*Despenseiro (A e B)* - É o trabalhador que compra, quando devidamente autorizado, transporta, em veículo destinado para o efeito, armazena, conserva, controla e fornece às secções, mediante requisição, as mercadorias e artigos necessários ao seu fornecimento. Ocupa-se da higiene e arrumação da secção.

*Diretor de centro de actividade* - É responsável por planear, organizar, gerir e controlar as atividades do respectivo centro de actividade, definindo estratégias e metodologias de trabalho.

*Diretor de exploração* - É responsável pela gestão e a coordenação das atividades operacionais numa unidade de grande dimensão, designadamente ao nível do pessoal e do cliente, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e com os serviços prestados. Poderá ainda ter que assegurar de forma otimizada a disponibilidade e a qualidade de serviço das instalações, sistemas e equipamentos, através da implementação de políticas, planos e procedimentos de operação/condução, assegurando o normal funcionamento e a manutenção dos níveis de segurança e ambientais estabelecidos.

*Diretor de operação* - Assegura a execução das atividades de planeamento e a implementação da estratégia operacional definida para a sua unidade de prestação, designadamente através da sistematização e análise da informação do negócio, da identificação de desvios, de propostas de melhoria aos processos/procedimentos adotados. Poderá colaborar na elaboração de propostas técnicas de contrato ou prestação de serviços.

*Diretor operacional* - Coordena as áreas sob a sua responsabilidade (manutenção, segurança e controlo técnico, energia, projeto, fiscalização ou gestão de obra), assegurando a sua operacionalidade em termos de recursos humanos, materiais e financeiros, a fim de garantir o cumprimento dos pareceres técnicos, prazos e qualidade definidos.

*Distribuidor de roupa* - Recolhe e entrega roupa nos diversos serviços da unidade hospitalar, podendo para o efeito, desde que habilitado, conduzir viaturas ligeiras.

*Eletricista* - É responsável por organizar, orientar e executar a instalação, manutenção e reparação de instalações elétricas de utilização de baixa e média tensão, instalações de telecomunicações em edifícios, de comando, sinalização e proteção, industriais e de distribuição de energia elétrica, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a otimização do funcionamento das instalações.

*Empregado de armazém* - É o trabalhador que cuida da arrumação das mercadorias ou produtos nas áreas de armazenamento, acondiciona e ou desembala por métodos manuais ou mecânicos; procede à distribuição das mercadorias ou produtos pelos sectores de venda e ou utilização; fornece, no local de armazenamento, mercadorias ou produtos contra entrega de requisição; assegura a limpeza das instalações; colabora na realização dos inventários.

*Empregado de balcão (1.ª e 2.ª)* - Atende e serve os clientes em estabelecimentos de restauração e bebidas, executando o serviço de cafetaria próprio da secção de balcão. Prepara embalagens de transporte para os serviços ao exterior; cobra as respectivas importâncias e observa as regras e operações de controlo aplicáveis; atende e fornece os pedidos de empregados de mesa, certificando-se previamente da exatidão dos registos, verifica se os produtos ou alimentos a fornecer correspondem em qualidade, quantidade e apresentação aos padrões estabelecidos pela gerência do estabelecimento; executa com regularidade a exposição em prateleiras e montras dos produtos para venda; procede às operações de abastecimento; elabora as necessárias requisições de víveres, bebidas e outros produtos a fornecer pela secção própria ou procede à aquisição direta aos fornecedores; efetua ou manda executar os respectivos pagamentos, dos quais presta contas diariamente à gerência;

executa ou colabora nos trabalhos de limpeza e arrumação das instalações, bem como na conservação, e higiene dos utensílios de serviço; efetua ou colabora na realização dos inventários.

*Empregado de bar* - É o trabalhador que prepara e serve bebidas de frutos, sandes e produtos similares; pode receber e registar as importâncias respectivas.

*Empregado de distribuição* - É o trabalhador que, em veículo da empresa concessionário ou da empresa constante, se desloca aos diversos centros; prepara, condiciona, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher; procede à verificação de todo o material ou géneros inerentes a todo o circuito, executa serviços de higienização, dos sectores do seu circuito, podendo ajudar o motorista.

*Empregado de distribuição personalizada* - É o trabalhador que prepara o equipamento necessário ao serviço, reúne os alimentos das secções de produção, procede ao seu acondicionamento e faz a entrega ao consumidor, designadamente doentes, cabendo-lhe ainda, tarefas de recolha, higienização e arrumação dos utensílios e das áreas de acondicionamento, preparação e armazenagem. Controla as encomendas e prepara a requisições aos sectores de produção.

*Empregado de limpeza* - Limpa e lava superfícies, equipamentos, objetos e instalações, utilizando produtos e utensílios adequados; encera soalhos, escadas e móveis aplicando cera e procedendo à sua lustragem; esvazia os cestos do lixo para contentores indicados; arruma móveis e objetos nos locais determinados; substitui ou repõe os produtos utilizados nas instalações sanitárias, nomeadamente toalhas, papel higiénico, sabonetes e blocos desodorizantes.

*Empregado de refeitório* - É o trabalhador que executa nos diversos sectores de um refeitório todos os trabalhos relativos ao mesmo, nomeadamente: preparação, disposição e higienização das salas de refeições; empacotamento e disposição dos talheres, distribuição e recepção de todos os utensílios e géneros necessários ao serviço; coloca nos balcões, mesas ou centros de convívio todos os géneros sólidos ou líquidos, que façam parte do serviço; recepção e emissão de senhas de refeição, de extras, ou dos centros de convívio, quer através de máquinas registadoras ou através de livros para o fim existentes; lava talheres, vidros, loiças, recipientes, arcas e câmaras frigoríficas e outros utensílios, podendo eventualmente ajudar a serviços de pré-preparação de alimentos destinados às refeições; executa serviços de limpeza e asseio dos diversos sectores que compõem a sala de refeições e a linha de empratamento.

*Empregado de serviços externos* - É responsável por assegurar o serviço de expediente interno e externo.

*Encarregado* - Controla e supervisiona a produção de uma secção ou estabelecimento, coordenando as tarefas dos trabalhadores afetos; avalia as necessidades de matérias-primas e/ou materiais necessários ao bom funcionamento, podendo preencher requisições para o efeito; comunica, providencia e/ou soluciona anomalias; assegura o cumprimento das normas de segurança; poderá elaborar ou colaborar na realização de inventários.

*Encarregado de bar* - É o trabalhador que supervisiona, coordena o serviço do balcão da linha de self-service.

*Encarregado de refeitório (A e B)* - É o trabalhador que organiza, coordena, orienta e vigia os serviços de um refeitório, requisita os géneros, utensílios e quaisquer outros produtos necessários ao normal funcionamento dos serviços; fixa ou colabora no estabelecimento das ementas tomadas em consideração, o tipo de trabalhadores a que se destinam e o valor dietético dos alimentos; distribui as tarefas ao pessoal, velando pelo cumprimento das regras de higiene, eficiência e disciplina; verifica a quantidade e qualidade das refeições; elabora mapas explicativos das refeições fornecidas e demais sectores do refeitório ou cantina, para posterior contabilização. Pode, ainda, ser encarregado de receber os produtos e verificar se coincidem em quantidade, qualidade e preço com os descritos nas requisições e ser incumbido da admissão do pessoal.

*Fiel de armazém* - Regista internamente as entradas e saídas de materiais, ferramentas e produtos do armazém, sendo ainda responsável por responder pelas existências.

*Fogueiro* - Habilitado para o efeito, conduz e alimenta geradores de vapor (alta e baixa pressão) de acordo com o estabelecido na legislação em vigor; compete-lhe também executar uma ou várias das seguintes funções: controlar a produção de vapor de acordo com as respectivas necessidades; executar as manobras inerentes à distribuição dos combustíveis líquidos ou gasosos; controlar a potência de turbos alternadores ligados em paralelo com a rede eléctrica nacional, de acordo com as necessidades de energia eléctrica e as disponibilidades; zelar pelo bom funcionamento dos acessórios, tais como: bombas de combustíveis e de alimentação; em paragens, assistir e orientar as reparações, manutenções e conservações das instalações a seu cargo, e proceder ao tratamento de águas, recepção, preparação e transfeção de combustível.

*Gestor de cliente* - Coadjuva o administrador delegado regional substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos e acompanha, de acordo com as orientações do respectivo administrador delegado regional, os clientes da região (tipo II - clientes com um único decisor), assegurando o acompanhamento desses clientes,

desde a proposta, durante e após a realização do projeto ou prestação de serviços, promovendo uma relação de confiança, a resolução de eventuais problemas que possam surgir e a ligação com as áreas operacionais, a fim de contribuir para a melhoria contínua da atividade da empresa.

*Gestor de contratos* - É responsável pela gestão e a coordenação das atividades operacionais de uma ou várias unidades, designadamente ao nível das equipas e/ou clientes, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e os serviços prestados.

*Gestor de operação* - É responsável pela gestão e a coordenação das atividades operacionais de uma ou várias unidades, designadamente ao nível das equipas e/ou clientes, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e os serviços prestados.

*Inspetor* - É o trabalhador que coordena e inspeciona os diversos centros; tem autonomia sobre todo o pessoal, documentos e serviços, dentro do centro; fornece dados e faz relatórios para apreciação superior em todo ou qualquer refeitório ou cantina, onde não haja serviço central de apoio, o profissional responsável poderá ter essa categoria, mesmo que a nomenclatura utilizada no quadro da empresa seja a «encarregado de refeitório».

*Jardineiro* - É o trabalhador que cultiva flores, arbustos e outras plantas para embelezar parques e jardins, semeia relvados, renova-lhes zonas danificadas, apara-os mediante tesouras e outros cortadores especiais; planta, poda e trata sebes e árvores.

*Lavador de viaturas* - É o trabalhador que limpa o interior da viatura; aciona o elevador de viaturas para as colocar na altura adequada à lavagem; lava com água sob pressão a parte inferior da viatura; lava manualmente a parte exterior da viatura; aplica parafina, por pulverizador, para proteção da estrutura metálica e enxuga a viatura com panos e camurça.

*Lavador de vidros* - É o trabalhador especializado na limpeza de vidros de fachada, claraboias e outros.

*Lavador-encerador* - É o trabalhador que, normal e predominantemente, executa serviços de lavagens, raspagens e enceramentos com máquinas industriais apropriadas.

*Mecânico* - É o trabalhador que deteta e diagnostica falhas nos motores e suas partes; ajusta, examina, testa e efetua a revisão de motores de veículos automóveis e motociclos; substitui motores ou seus componentes; ajusta, examina, regula, desmantela, reconstrói e substitui partes defeituosas de veículos automóveis; instala ou ajusta motores, travões, direção ou outras partes dos veículos a motor; instala, ajusta, efetua a revisão e substitui componentes mecânicos de veículos a motor; executa a manutenção programada (mudar óleo, lubrificar e afinar motores, realizar medição dos fumos dos veículos, etc.); reinstala após reparação, motores e suas partes; cumpre as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho.

*Motorista de ligeiros* - É o trabalhador que possuindo licença de condução profissional conduz veículos automóveis; zela pela conservação do veículo e da carga que transporta, orientando e colaborando na respectiva carga e descarga.

*Motorista de pesados* - Habilitado para o efeito, conduz viaturas pesadas, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança, zela pela conservação dos veículos e dos materiais e procede à carga e descarga de mercadorias. Exerce as suas funções de acordo com procedimentos internos.

*Motorista de pesados de resíduos* - Conduz camiões e outros veículos pesados para o transporte de resíduos sólidos contaminados e resíduos líquidos perigosos, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança, efetua a carga e descarga de veículos com resíduos sólidos contaminados e resíduos líquidos perigosos, bem como zela pela conservação dos veículos e dos materiais. É ainda responsável por: se informar do destino das mercadorias, determinar/conhecer o percurso a efetuar e receber a documentação respectiva; orientar e participar nas operações da carga, arrumação e descarga da mercadoria, a fim de garantir condições de segurança e respeitar o limite de carga do veículo; efetuar as manobras e os sinais luminosos necessários à circulação, atendendo ao estado da via do veículo às condições meteorológicas e de trânsito, à carga transportada e às regras e sinais de trânsito; efetuar a entrega de mercadoria e documentação respectiva no local de destino e receber o comprovativo da mesma; providenciar pelo bom estado de funcionamento do veículo, zelando pela sua manutenção, reparação e limpeza; elaborar relatórios de rotina sobre as viagens que efetua; preencher a guia de acompanhamento de resíduos (modelo B e/ou A) e guias de transporte. Poderá ainda colaborar numa correta triagem dos resíduos produzidos, nomeadamente através do uso dos contentores existentes para o efeito.

*Oficial cortador* - É o trabalhador que corta carnes para confeção e colabora nos trabalhos da cozinha.

*Operador de caixa de parque de estacionamento* - É responsável pela faturação ao cliente quando o processo não é efetuado nas caixas de pagamento automático; pela abertura e fecho de turno em sistema e respetivo controlo diário do fundo de caixa; pela reposição dos consumíveis e por garantir que a cabine tem toda a

informação necessária. É ainda responsável por gerir o parque de acordo com o respetivo regulamento e regras em vigor no SUCH, assegurando a exploração, segurança e boa cobrança do serviço prestado.

*Operador de call center* - É o trabalhador que, numa central telefónica, efetua, retém, transfere e desliga chamadas; anota e estabelece a ligação de pedidos de chamadas telefónicas para o exterior; regista mensagens para transmissão posterior; deteta avarias e informa os serviços competentes.

*Operador de incineradora* - Prepara o arranque do equipamento, verifica o seu funcionamento, bem como procede ao carregamento dos resíduos sólidos contaminados na tremonha e higieniza a central de incineração. Assim, é responsável por: verificar e acompanhar o funcionamento do equipamento no decurso do processo; remover as escórias; preparar o arranque do equipamento procedendo às intervenções de manutenção preventiva básicas e de verificação; ensaiar manualmente os sistemas semiautomáticos; efetuar o arranque do equipamento; transportar os contentores cheios de resíduos sólidos contaminados do local de estacionamento para junto do sistema de basculamento de contentores; transportar os contentores vazios para a zona de lavagem e proceder à higienização dos mesmos; preencher a folha de queima; acompanhar a pesagem dos resíduos; acompanhar o processo de incineração; repor os produtos no sistema de tratamento de emissões gasosas e no gerador de vapor (bicarbonato, carvão, tratamento de água e vapor); colocar ou remover os «big-bags» no sistema de tratamento de emissões gasosas; higienizar a central de incineração, depor as escórias do dia anterior; higienizar a sala de controlo e balneários; colaborar nas ações de manutenção; zelar pela boa conservação das instalações e equipamentos utilizados; elaborar informação interna sempre que ocorram avarias ou incidentes com o equipamento/processo.

*Operador de informática* - É responsável por assegurar o funcionamento e o controlo dos computadores e dos respectivos periféricos para registar, armazenar em memória, transmitir e tratar dados e para divulgar esses dados sob a forma de letras, números ou gráficos num ecrã, em papel ou em filme. Para o efeito, prepara o tratamento de dados com vista a garantir um funcionamento fiável e eficiente; instala bandas e discos magnéticos em equipamentos periféricos necessários ao tratamento de dados; mantém o registo das operações de tratamento; efetua as operações relativas ao duplicado de segurança aplicando as normas e os métodos estabelecidos; executa outras tarefas similares.

*Operador de lavanderia hospitalar* - Desempenha funções de triagem, lavagem, secagem, calandragem, engomagem, prensagem, acabamento, embalagem, expedição de roupa proveniente de instituições prestadoras de cuidados de saúde.

*Operador de resíduos* - Procede à triagem e acondicionamento de resíduos sólidos contaminados bem como, à sua pesagem e recolha seletiva e, ainda, higieniza os contentores utilizados no processo. Assim é responsável por: higienizar diariamente os contentores das zonas utilizadas para armazenamento temporário (ecocentro hospitalar); efetuar a recolha interna de contentores com resíduos (nos serviços da entidade produtora) e respectiva troca por contentores vazios; a triagem e acondicionamento de resíduos sólidos contaminados; a recolha seletiva; as cargas e descargas de contentores de resíduos; a pesagem; o registo em mapa de produção diária; os contactos com representantes do cliente; zelar pela boa conservação das instalações e equipamentos utilizados, quer do cliente quer do SUCH; elaborar informação interna sempre que ocorram avarias ou incidentes com equipamentos por si utilizados; realizar uma correta triagem dos resíduos produzidos, nomeadamente através do uso dos contentores existentes para o efeito. Sempre que necessário, deverá ainda pesar os resíduos no produtor ou na central de tratamento e efetuar o respetivo registo de acordo com orientações internas em vigor no SUCH; preencher a guia de acompanhamento de resíduos (modelo B e/ou A) e a guia de transporte de acordo com a legislação.

*Operador de resíduos e de empilhadores* - Procede à triagem e acondicionamento de embalagens com resíduos sólidos e líquidos perigosos e não perigosos, bem como à sua pesagem e higienização dos contentores utilizados no processo. Assim, é responsável pelas seguintes atividades: higienizar diariamente os contentores vazios, triagem e acondicionamento de resíduos sólidos e líquidos perigosos e não perigosos; pesagem; cargas e descargas de contentores com e sem resíduos no que respeita aos pequenos e grandes transportes; registo nos mapas de entradas e saídas diárias da instalação; zelar pela boa conservação das instalações e equipamentos utilizados, quer do cliente quer do SUCH; elaborar informação interna sempre que ocorram avarias ou incidentes com equipamentos por si utilizados. Assume ainda a responsabilidade por operar e monitorizar empilhadores e equipamentos similares para carregar e descarregar, transportar, levantar e empilhar mercadorias e paletes; posicionar paletes e outras cargas nos empilhadores e apoiar as cargas e descargas de outras mercadorias ou produtos para transporte ou movimentação em parque; verificar os equipamentos de forma a identificar estragos e avarias; efetuar a manutenção de rotina nos equipamentos; cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho.

*Operador transportador de ligeiros:*

*Operador transportador de ligeiros [resíduos]* - Habilitado para o efeito, conduz viaturas ligeiras para o transporte de mercadorias perigosas, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança, zela pela conservação dos veículos e dos materiais e procede à carga e descarga de mercadorias. Exerce as suas funções de acordo com procedimentos internos.

*Operador transportador de ligeiros [SUCH serviços]* - Presta serviços de recolha, transporte e distribuição de amostras de produtos com risco biológico, reagentes e material de consumo clínico entre os laboratórios de patologia clínica e anatomia patológica dos hospitais.

*Operador transportador de ligeiros [reprocessamento de dispositivos médicos]* - Conduz viaturas ligeiras que transportam contentores com dispositivos médicos reprocessados e por reprocessar, em conformidade com a legislação rodoviária e de segurança, efetuando ainda a recolha e distribuição dos contentores, nos serviços utilizadores das unidades hospitalares e nos serviços de esterilização centralizados ou outros, bem como à higienização da viatura e carros de transporte de material esterilizado e por esterilizar.

*Operário não especializado* - Procede à movimentação, carga e descarga de materiais e limpeza dos locais de trabalho, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar o normal funcionamento das instalações onde desempenha funções.

*Pasteleiro de 1.<sup>a</sup>* - É o trabalhador que prepara massas, desde o início da sua preparação, vigia temperaturas e pontos de cozedura e age em todas as fases de fabrico dirigindo o funcionamento das máquinas, em tudo procedendo de acordo com as instruções do mestre/chefe, substituindo-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialização, nos trabalhos de cozinha.

*Pasteleiro de 2.<sup>a</sup>* - É o trabalhador que trabalha com o forno; qualquer que seja a sua área coadjuva o pasteleiro de 1. no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos. Confeciona sobremesas e colabora, dentro da sua especialidade, nos trabalhos de cozinha.

*Pedreiro* - Executa trabalhos de construção civil, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar o normal funcionamento das instalações onde desempenha funções.

*Pintor* - Executa trabalhos de pintura, betumagem, embuca e outros, com a maior exigência possível ao nível do acabamento, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar a otimização do funcionamento das instalações e dos equipamentos.

*Preparador de cozinha* - É o trabalhador que sob as ordens de um cozinheiro o auxilia nas suas tarefas, designadamente na preparação de legumes, peixes, carnes e outros alimentos.

*Secretário* - É o trabalhador que assegura as atividades de comunicação e documentação da área que secretaria, tendo também como responsabilidade preparar os processos, juntando correspondência recebida e outros documentos e informações; poderá marcar reuniões para os superiores hierárquicos, mantendo atualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

*Serralheiro* - Executa trabalhos de serralharia, incluindo soldaduras relacionadas com a montagem e reparação de estruturas metálicas, tubagens, caixilharias, quadros, ferragens e outros, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, de forma a assegurar a otimização do funcionamento dos equipamentos e instalações de acordo com a formação que detém.

*Sub-encarregado de refeitório* - É o trabalhador que superintende nos diversos trabalhos dos refeitórios em que o número de refeições diárias seja inferior a 200. Em refeitórios com um número superior de refeições diárias, este profissional, quando exista, trabalhará sob a orientação do encarregado de refeitório, podendo, eventualmente, substituí-lo na sua ausência.

*Supervisor* - Controla e supervisiona a produção de várias secções ou estabelecimentos, coordenando as tarefas dos trabalhadores afetos; avalia as necessidades de matérias-primas e/ou materiais necessários ao bom funcionamento, podendo preencher requisições para o efeito; comunica, providencia e/ou soluciona anomalias; assegura o cumprimento das normas de segurança; poderá elaborar ou colaborar na realização de inventários.

*Técnico de ambiente [resíduos]* - Dá apoio à gestão operacional de clientes da área do ambiente, controlando os respectivos processos e serviços prestados, detetando eventuais desvios, propondo ou implementando as medidas corretivas.

*Técnico de electromedicina* - Analisa esquemas, planos de cablagem e componentes eletrónicos garantindo a correta montagem, instalação, conservação e reparação dos diversos equipamentos e aparelhos eletrónicos aplicados em medicina.

*Técnico de manutenção* - Monta, repara e conserva vários tipos de equipamentos e/ou máquinas necessárias ao funcionamento da unidade.

*Técnico de nutrição (I e II)* - É o técnico que desenvolve funções científicas e técnicas de planeamento, controlo e avaliação da alimentação racional; avalia o estado de nutrição de uma dada comunidade, deteta desequilíbrios alimentares geradores de doença e promove a sua correção, coordena programas de educação e aconselhamento alimentar; faz controlo de qualidade e procede à inspeção dos alimentos no campo hígido-sanitário. Pode planificar e calcular regimes alimentares, fazer auditorias e colaborar em projetos de equipamentos para serviços de alimentação. Desenvolve ações de formação, manuais e normas no campo da nutrição e da higiene e segurança alimentar.

*Técnico de projetos e obras* - Executa a medição e elabora a estimativa/orçamento de custos com material e mão-de-obra a incluir nas propostas para apresentação ao cliente, cumprindo as especificações definidas e orientações recebidas, a fim de responder às solicitações do cliente, ou elabora desenho ou projeto, no que se refere ao seu âmbito de especialização; podendo ainda fiscalizar ou gerir obras nas várias especialidades técnicas incluindo, segurança, qualidade e ambiente.

*Técnico de reprocessamento de dispositivos médicos* - Exerce, numa central de esterilização, as seguintes funções: colaborar nas tarefas de recolha e entrega de material contaminado, limpo e esterilizado, cumprindo com rigor as orientações escritas e/ou dos responsáveis da unidade, sendo responsável por: receber, triar, desmontar, dispor, lavar e descontaminar os dispositivos médicos na área de sujos; triar, montar, inspecionar e embalar os dispositivos médicos na área de limpos; colocar a carga apropriada e programar as máquinas de lavar e descontaminar e os esterilizadores, gerindo os respetivos tempos de carga e descarga; higienizar as superfícies no local de trabalho, assegurando a manutenção das condições de higiene necessárias; gerir o armazém de esterilizados; zelar pela manutenção de todos os dispositivos manipulados e efetuar todos os registos necessários no software de rastreabilidade.

*Técnico de segurança ambiental/elétrica* - É responsável por garantir uma resposta eficaz às solicitações na sua área de actuação, de acordo com os objetivos e qualidade definidos.

*Técnico de telecomunicações* - Procede à instalação, manutenção e reparação de equipamentos e sistemas de telecomunicações, de acordo com os procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de assegurar o seu normal funcionamento e em conformidade com o enquadramento normativo aplicável.

*Técnico de vapor* - É responsável pela vigilância e manutenção primária aos equipamentos associados às subestações e redes de vapor e condensados, redes e reservatórios de águas quentes sanitárias, centrais de pressurização, cisternas de água potável e depósitos de tratamento de água, e, caldeiras a gás (queimadores) instaladas em subestações.

*Técnico eletromecânico* - Prepara e executa trabalhos de montagem, regulação, conservação e reparação de equipamentos hospitalares e respetivos componentes ou sistemas mecânicos, elétricos, eletromecânicos e de automação (pneumáticos e hidráulicos) de acordo com os procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, assegurando o seu normal funcionamento e a conformidade com o enquadramento normativo aplicável.

*Técnico especializado* - É responsável por garantir uma resposta eficaz às solicitações na sua área de especialização, de acordo com os objetivos e qualidade definidos, assegurando o cumprimento dos prazos legais e/ou compromissos.

*Técnico operacional de clientes* - Supervisiona atividades operacionais de unidade(s) de pequena dimensão, designadamente ao nível das equipas e dos clientes, intervindo na dinamização e otimização de práticas e procedimentos instituídos, assegurando o cumprimento dos padrões de qualidade definidos e a satisfação dos clientes com os produtos fornecidos e com os serviços prestados.

*Técnico superior* - Elaborar pareceres e realiza estudos de natureza científico-técnica na sua área de especialização, tendo em vista a fundamentação da tomada de decisão. Poderá ainda assumir a responsabilidade por supervisionar e/ou realizar estudos e delimitar as áreas e a metodologia a utilizar, analisar as conclusões e formular hipóteses de ações a desenvolver, participar em reuniões para análise de projetos e programas, bem como na conceção, redação e implementação de projetos. É ainda responsável por assegurar, dentro da sua área de especialização, o cumprimento do normativo legal e interno da respetiva área, garantindo igualmente a adoção das melhores práticas.

*Tesoureiro* - Realiza atividades de tesouraria, pagamentos e recebimentos, controlo de ações de movimentos bancários, pagamentos e recebimentos, previsões de tesouraria e fundo de manuseio, de acordo com procedimentos técnicos estabelecidos e orientações recebidas, a fim de contribuir, no âmbito da tesouraria, para o cumprimento dos objetivos definidos.

Depositado em 29 de agosto de 2023, a fl. 40 do livro n.º 13, com o n.º 263/2023, 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 Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante simplesmente designado por AE, aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, a Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal, no âmbito da atividade de autoassistência em escala ao transporte aéreo de passageiros (CAE 51100), adiante designada por empresa, e por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA.

2- As partes obrigam-se a requerer, em conjunto, ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, no momento do depósito deste AE e das suas subsequentes alterações, a respetiva portaria de extensão, por alargamento de âmbito, a todos os trabalhadores da empresa não representados pelas organizações sindicais outorgantes.

3- Este AE abrange 1 empresa e um número médio de 550 trabalhadores.

4- O âmbito profissional e funcional do presente AE é o que decorre da cláusula 6.<sup>a</sup>

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência e denúncia**

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará até dia 31 de dezembro de 2026, renovando-se por períodos de 12 meses enquanto não ocorrer a sua denúncia, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O presente AE só pode ser denunciado por qualquer das partes a partir do dia 1 de outubro de 2026 (inclusive) acompanhada de uma proposta negocial fundamentada nos termos legais.

3- O disposto no número anterior é também aplicável no caso de proposta de revisão.

4- A parte recetora da proposta deverá responder nos 30 (trinta) dias seguintes, iniciando-se as negociações nos 15 dias seguintes à receção da contraproposta.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Desconto das quotas sindicais**

1- A empresa respeitará o disposto na lei, visando a arrecadação da quotização sindical por dedução na retribuição mensal, sempre que o trabalhador por escrito o solicite, devendo indicar o valor da quotização sindical ou a percentagem da retribuição a ser deduzida nesta, assim como a organização sindical à qual a quotização deverá ser entregue.

2- A entrega da quotização sindical, deduzida nos termos do número anterior, ao sindicato respetivo terá lugar até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Habilitações mínimas**

As habilitações escolares mínimas exigidas para ingresso em qualquer categoria profissional terão em conta as exigências das funções a desempenhar, nomeadamente no que se refere a conhecimentos teóricos e formação profissional.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Idade mínima de admissão

A idade mínima de admissão é de 18 anos.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Categorias profissionais

1- Os trabalhadores da empresa abrangidos pelo presente AE estão enquadrados numa das seguintes categorias profissionais:

- a) Técnico de tráfego de assistência em escala - Placa - TTAE;
- b) Operador de assistência em escala - OAE;
- c) Técnico de manutenção de equipamentos de assistência a avião - TMEAA.

2- A caracterização das categorias profissionais é a seguinte:

2.1- O técnico de tráfego de assistência em escala (TTAE) - Placa - É o técnico que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela empresa, prepara o voo desde a aceitação até ao plano de carregamento de aviões, executando, nomeadamente, as seguintes tarefas:

– Presta assistência, em terra, aos passageiros e respetiva bagagem, assegurando, nomeadamente, a sua aceitação e encaminhamento coordena e desenvolve as atividades prestadas pelas áreas da operação e as ligadas ao plano de carregamento, assistência e descarregamento das aeronaves; coordena o movimento de pessoas e equipamentos na área de placa; assegura a formação técnica dos TTAE e OAE nas fases iniciais da carreira; desenvolve as atividades de aceitação e remessa de carga e correio; envia, recebe e trata a informação e documentação de tráfego, operando e utilizando meios e equipamentos adequados, tendo em consideração a qualificação profissional oficial aprovada pela ANQEP atualmente publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, na versão que em cada momento estiver em vigor.

2.2- O operador de assistência em escala (OAE) é o profissional que, com base em documentação técnica e tendo em conta as prescrições vigentes e os princípios, normas e procedimentos definidos pelas autoridades aeronáuticas e pela empresa, desempenha, nomeadamente, as seguintes tarefas:

– Procede ao carregamento e descarregamento das aeronaves; presta assistência nos terminais de bagagem, de carga e assistência na placa, controlando, encaminhando e acondicionando as bagagens carga e correio; pode organizar, encaminhar e preparar documentação de apoio às atividades desenvolvidas nas plataformas; pode assumir a responsabilidade pelo carregamento e descarregamento das aeronaves; presta assistência ao movimento de passageiros na placa; conduz e opera equipamentos de assistência ao avião; pode conduzir veículos dentro do perímetro do aeroporto, nomeadamente, transporte de passageiros e procede ao reboque de aviões.

2.3- O técnico de manutenção de equipamento de assistência a avião (TMEAA) é o profissional que executa trabalhos de ensaio operacional e funcional dos equipamentos, com vista à confirmação de avarias e deteção de anomalias e sua recuperação, bem como a preparação de trabalho de atividades e de matérias da área em que se encontra inserido. Pode acompanhar entidades externas que asseguram a manutenção dos equipamentos.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Atividade dos trabalhadores

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à sua categoria profissional, de acordo com a descrição de funções constantes da cláusula 6.<sup>a</sup>

2- Nos casos previstos na lei, a empresa pode encarregar o trabalhador de funções não compreendidas na sua categoria profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

3- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento, na proporção correspondente ao número de horas efetivamente prestadas no desempenho temporário de outras funções.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Retribuição base mínima mensal

1- A retribuição base mínima mensal nas categorias constantes neste AE será a seguinte:

1.1- Carreira de TTAE

Nível	Tempo permanência	RBM € 2023	RBM € 2024	RBM € 2025	RBM € 2026
Iniciado	12 meses	-	875,00	915,00	965,00
Nível 1	12 meses	785,00	875,00	915,00	965,00
Nível 2	24 meses	815,00	905,00	945,00	995,00
Nível 3	24 meses	845,00	935,00	975,00	1 025,00
Nível 4	36 meses	885,00	975,00	1 015,00	1 065,00
Nível 5	36 meses	925,00	1 015,00	1 055,00	1 105,00

## 1.2- Carreira de OAE

Nível	Tempo permanência	RBM € 2023	RBM € 2024	RBM € 2025	RBM € 2026
Iniciado	12 meses	-	850,00	890,00	940,00
Nível 1	12 meses	760,00	850,00	890,00	940,00
Nível 2	24 meses	790,00	880,00	920,00	970,00
Nível 3	24 meses	820,00	910,00	950,00	1 000,00
Nível 4	36 meses	860,00	950,00	990,00	1 040,00
Nível 5	36 meses	900,00	990,00	1 030,00	1 080,00

## 1.3- Carreira de TMEAA

Nível	Tempo permanência	RBM € 2023	RBM € 2024	RBM € 2025	RBM € 2026
Iniciado	12 meses	-	850,00	890,00	940,00
Nível 1	12 meses	760,00	850,00	890,00	940,00
Nível 2	24 meses	790,00	880,00	920,00	970,00
Nível 3	24 meses	820,00	910,00	950,00	1 000,00
Nível 4	36 meses	860,00	950,00	990,00	1 040,00
Nível 5	36 meses	900,00	990,00	1 030,00	1 080,00

2- O ingresso nas carreiras profissionais é feito para o nível «iniciado» e a evolução na carreira está sujeita aos requisitos constantes na cláusula 9.<sup>a</sup>

3- A retribuição base mensal mínima dos trabalhadores a exercerem funções nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, integrados nos níveis «iniciado» e «nível 1», não poderá ser inferior ao valor legal mínimo em vigor na respectiva Região Autónoma.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Evolução na carreira - Requisitos mínimos gerais**

1- A evolução na carreira e mudança de nível processar-se-á de acordo com os tempos de permanência refe-

ridos na cláusula 8.<sup>a</sup> para cada categoria profissional.

2- São requisitos para evolução na carreira:

a) Avaliação de desempenho positiva, apurada em termos médios, por referência ao período de permanência no nível;

b) Ausência de registo de sanção disciplinar superior à prevista na alínea b) do número 1, da cláusula 42.<sup>a</sup>;

c) No caso de sanção disciplinar superior à prevista na alínea b) do número 1, da cláusula 42.<sup>a</sup>, a avaliação de desempenho relativa ao ano em que tal sanção seja aplicada não será considerada para efeitos do requisito previsto na alínea anterior;

d) Prestação efetiva de trabalho de, pelo menos, 97 % dos dias de trabalho correspondentes ao período de permanência em cada nível, sendo, para este efeito, contabilizado como tempo de trabalho efetivo as ausências descritas no número 5.

3- A evolução de nível verifica-se com efeitos ao primeiro dia do mês seguinte em que o trabalhador completa o tempo de permanência correspondente ao nível detido, nos termos da cláusula 8.<sup>a</sup>

4- A evolução de nível não terá lugar se se verificar qualquer das seguintes situações:

a) Faltas injustificadas para além do limite de 2 seguidas ou 4 interpoladas, no período de permanência no nível correspondente;

b) Não aproveitamento em ação de formação profissional proporcionada pela empresa e que constitua requisito de evolução na carreira profissional;

c) Pendência de processo disciplinar.

5- Para efeitos da alínea d) do número 2 não contam as ausências por motivo de:

a) Férias;

b) Acidentes de trabalho;

c) Doença profissional;

d) Licença de maternidade, de paternidade e de adoção, (até ao limite da duração do período mínimo legal em cada momento em vigor);

e) Doença para além de 10 dias consecutivos e até ao limite máximo de 50 dias também consecutivos;

f) Casamento ou nojo;

g) Cumprimento de obrigações legais impreteríveis e que não possa ter lugar fora dos períodos normais de trabalho;

h) Estatuto de trabalhador-estudante, até aos limites consagrados na lei geral;

i) Exercício de funções sindicais ou na comissão de trabalhadores, por membros das direções sindicais, delegados sindicais e membros da comissão de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

6- No caso previsto na alínea c) do número 4, a evolução só não se efetivará enquanto não estiver concluído o processo disciplinar e se dele resultar a sanção disciplinar superior à prevista na alínea b) do número 1 da cláusula 42.<sup>a</sup>; se do processo disciplinar resultar sanção de menor gravidade ou a ausência de sanção a evolução será efetivada com efeitos a partir da data em que devia ter tido lugar.

7- Caso o trabalhador, decorrido o período de permanência previsto para o nível correspondente nos termos da tabela constante na cláusula 8.<sup>a</sup>, à categoria profissional que detenha, não cumpra os requisitos elencados na presente cláusula, ficará retido no nível enquanto os mesmos não se verificarem cumpridos.

8- A evolução na carreira prevista nesta cláusula será sempre referenciada a um número de meses, seguidos ou interpolados, que esteja fixado no tempo de permanência estabelecido para o nível detido pelo trabalhador e no qual preencha os requisitos definidos para a mudança de nível.

9- Os resultados da avaliação do trabalhador serão sempre especificados e fundamentados, devendo ser comunicados, por escrito, ao trabalhador.

10- O trabalhador poderá recorrer, no prazo de 10 dias úteis, para um júri a constituir, que integrará representantes da hierarquia e da área de recursos humanos, bem como um representante do SITAVA, e que se pronunciará no prazo máximo de 30 dias úteis.

11- Em caso de incumprimento pela empresa dos prazos e regras fixados no número anterior terá lugar a evolução prevista na carreira.

12- Nos casos previstos no número anterior, a evolução produzirá efeitos a partir do 1.<sup>o</sup> dia do mês imediatamente seguinte ao termo do período de permanência mínimo estabelecido, com verificação de todos os requisitos exigidos.

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Desempenho de funções

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de operador de assistência em escala podem desempenhar funções de condução de autocarros e de manobra de *pushback*.

2- No desempenho de funções de motorista de autocarros terão direito em cada dia de exercício efetivo a um adicional de função de 3,00 €.

3- No desempenho de funções de pushback terão direito em cada dia de exercício efetivo a um adicional de função de 3,00 €.

4- Os trabalhadores com a categoria profissional de técnico de tráfego de assistência em escala a desempenhar funções na placa, terão direito a um subsídio de responsabilidade de 90,00 €/mensais, que também será pago na remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

5- No caso de, ao abrigo do número 2 e número 3 da cláusula 7.<sup>a</sup>, o trabalhador com a categoria de operador de assistência em escala, desempenhar as funções referidas no número 4 desta cláusula, terá direito em cada dia de exercício efetivo a um adicional de função de 4,28 €.

6- O adicional de funções previsto no número 2, no número 3 e no número 5 não será pago na remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Mudança de categoria profissional

1- Quando qualquer trabalhador adquirir habilitações profissionais ou escolares que lhe permitam a integração em outras categorias profissionais, terá direito preferencial no preenchimento de vagas na categoria profissional que pretenda ocupar.

2- No caso de mudança de categoria profissional de operador de assistência em escala para técnico de tráfego de assistência em escala, a integração profissional será feita para o nível da nova categoria com a remuneração mensal base imediatamente inferior ao que o trabalhador detinha, iniciando-se a partir da data de integração na nova categoria a contagem do período de permanência para efeitos de posterior evolução.

3- No caso de o trabalhador já auferir remuneração base superior à do nível em que for integrado na nova categoria, manterá essa remuneração enquanto ela for superior à que corresponde à evolução na nova categoria.

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Exercício de funções de TTAE supervisor

1- É da competência da empresa a seleção e nomeação para o exercício das funções de TTAE supervisor, dada a especial relação de confiança que pressupõe.

2- A nomeação para o exercício das funções de TTAE supervisor depende de acordo escrito entre a empresa e o TTAE selecionado.

3- O acordo referido no número anterior pode cessar sem necessidade de qualquer fundamento, por comunicação escrita, com um aviso prévio mínimo de 30 ou 60 dias, consoante tiver durado, respetivamente, até 2 anos, ou mais de 2 anos.

4- No caso de a cessação do acordo ser da iniciativa da empresa, pode esta não observar o aviso prévio previsto no número anterior, tendo nesse caso o TTAE, sem prejuízo de deixar de exercer as funções de TTAE supervisor, o direito de manter o subsídio mensal previsto na cláusula 13.<sup>a</sup> durante o período correspondente ao aviso prévio em falta.

5- No caso de cessação do exercício das funções de TTAE supervisor, o trabalhador retomará a categoria de TTAE e o exercício das atividades correspondentes a tal categoria profissional.

6- Só podem ser nomeados para o exercício das funções de supervisor, os trabalhadores enquadrados na categoria profissional de TTAE.

7- A seleção para o exercício de funções de supervisor será precedida de informação aos trabalhadores da empresa para efeitos de, no prazo que for fixado, se poderem candidatar à nomeação.

8- No caso de inexistência de candidatos, ou se os candidatos não reunirem os requisitos para serem escolhidos pela empresa para o exercício das funções, será aberto recrutamento externo, se persistir a necessidade do respetivo preenchimento.

9- O exercício temporário das funções de supervisor, por motivo de substituição de supervisor que se encontre impedido do exercício da função, só pode ser assegurado por trabalhador com a categoria de TTAE, sendo aplicável o disposto nos números 1 e 2 da presente cláusula conferindo o direito ao subsídio mensal previsto

na cláusula 13.<sup>a</sup> em proporção do período de exercício efetivo da função.

10- O exercício temporário das funções de supervisor cessará com o regresso ao serviço do TTAE supervisor que tenha sido substituído, ou com o aviso prévio por parte do TTAE substituto ou da empresa, por escrito, de 10 dias, sendo aplicável, nesse caso o disposto no número 5 da presente cláusula.

11- Salvo se o impedimento do supervisor substituído tiver por motivo o gozo de licença parental, doença ou acidente de trabalho, a nomeação temporária para as funções de supervisor não pode exceder 90 dias; findo esse prazo, mantendo-se a nomeação passará a ser aplicável o regime previsto nos números 3 a 5 da presente cláusula.

12- Compete ao supervisor, nomeadamente:

- a) Demonstrar experiência técnica e comportamental nas várias vertentes da função;
- b) Ter responsabilidades organizativas e hierárquicas;
- c) Orientar, coordenar e supervisionar com autonomia e responsabilidade grupos de trabalho no âmbito da área para a qual está designado;
- d) Tomar decisões de acordo com as tarefas que desempenha e definir prioridades no serviço;
- e) Reportar qualquer situação extraordinária ao superior hierárquico;
- f) Optimizar os recursos humanos e equipamentos;
- g) Cumprir e fazer cumprir os princípios, as políticas e as normas definidas pela empresa;
- h) Garantir o cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Regime Remuneratório dos TTAE com funções de Supervisão

1- Aos TTAE nomeados para o exercício de funções de supervisão e enquanto se mantiverem no exercício efetivo dessas funções, é atribuído um subsídio mensal no valor de 88,00 € com efeitos a partir de 1 de agosto de 2023.

2- Com efeitos a partir de dia 1 de janeiro de 2024, o valor previsto no ponto 1 passará a ser de 94,00 €.

3- Com efeitos a partir de dia 1 de janeiro de 2025, o valor previsto no ponto 1 passará a ser de 100,00 €.

4- Com efeitos a partir de dia 1 de janeiro de 2026, o valor previsto no ponto 1 passará a ser de 108,00 €.

5- O subsídio mensal referido na presente cláusula será pago na remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- A empresa obriga-se a promover ações de formação profissional com vista à melhoria e à atualização dos conhecimentos e aptidões profissionais dos seus trabalhadores, nomeadamente refrescamento e, quando for o caso, reconversão profissional e da higiene, saúde e segurança no trabalho.

2- Os trabalhadores devem participar de modo diligente nas ações de formação que lhes sejam proporcionadas pela empresa.

3- A seleção para a frequência das ações deverá ter lugar por critérios objetivos que assegurem as necessidades da empresa e respeitem o princípio da igualdade de oportunidades.

4- O tempo despendido nas ações de formação profissional cuja frequência seja imposta pela empresa será considerado como de trabalho.

5- O tempo despendido na frequência das ações de formação previstos no número anterior não deverá exceder o período normal de trabalho diário e semanal, devendo a empresa, no estabelecimento dos horários das ações de formação, atender à sua natureza, complexidade e duração.

6- O tempo considerado como de trabalho nos termos do número 4 será sempre equiparado a tempo de trabalho normal.

7- Desde que o interesse da empresa e o aproveitamento da formação o aconselhe, poderá ser mudado o horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar a ação.

8- Se da mudança de horário resultar alteração dos dias de descanso, o trabalhador tem direito a gozar dias de descanso compensatórios.

9- É permitida a prestação de trabalho, correspondente ao posto de trabalho normal, em concomitância com ações de formação; a prestação de trabalho que, somada ao tempo de formação, ultrapassar os limites da duração do período normal do trabalho, não será remunerada como trabalho suplementar até 2 horas.

10- Quando, devido à frequência de ações de formação, nos termos do número 9, ocorram alterações do horário de turnos, deve ser contabilizado, para efeitos de pagamento de remuneração, o trabalho noturno que

o trabalhador deixe de prestar por causa dessa alteração.

11- Antes e após um período de formação profissional a tempo inteiro, deve ser garantido e observado um repouso mínimo de, pelo menos, 11 horas. A retoma ao serviço dar-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo deste repouso mínimo.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Local de trabalho. Transferência

1- Por local de trabalho entende-se todo o espaço geográfico do município em que se insere e em que o trabalhador esteja colocado, bem como municípios contíguos.

2- A empresa 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 de interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

3- A comunicação de transferência deverá ser fundamentada por escrito e entregue ao trabalhador com antecedência não inferior a oito ou trinta dias em relação ao início da mesma transferência, consoante esta seja temporária ou definitiva, respetivamente.

4- Tratando-se de transferência temporária, o trabalhador cumprirá no local de trabalho temporário o horário de trabalho em vigor do novo local de trabalho.

5- A transferência temporária não pode exceder 7 meses.

6- Quando a transferência seja do interesse da empresa e implique mudança de residência, o trabalhador terá direito à concessão de 3 dias úteis de dispensa com retribuição a definir mediante acordo entre empresa e trabalhador.

7- A empresa custeará as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e da mudança de residência ou, em caso de transferência temporária, de alojamento, quando a transferência, temporária ou definitiva, for determinada pela empresa.

8- Deverão ser viabilizadas as transferências de local de trabalho aos trabalhadores, sempre que das mesmas não decorra qualquer encargo para a empresa e:

a) Se verifique a existência de vaga e o trabalhador o requeira, desde que aquela não deva ser provida com outro trabalhador, por razões de interesse da empresa;

b) Seja solicitada permuta pelos trabalhadores interessados, desde que esta permuta ocorra dentro da mesma categoria profissional e seja aprovada pela empresa.

9- Em conformidade com o disposto na lei, os dirigentes sindicais, os delegados sindicais e membros das comissões de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores só poderão ser transferidos de local de trabalho com o seu acordo, salvo quando tal transferência resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

10- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.

11- O disposto na presente cláusula, não é aplicável às transferências temporárias ou definitivas, que resultem da candidatura do trabalhador para vaga em outro local de trabalho.

12- No caso previsto no número anterior, a empresa deve informar o trabalhador da data em que inicia funções no novo local de trabalho, com antecedência de, pelo menos, 10 dias, salvo acordo em sentido diferente.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Regulamentos Internos

1- A empresa pode elaborar regulamentos internos sobre organização e disciplina do trabalho.

2- Na elaboração dos regulamentos internos são ouvidos os delegados sindicais, através do SITAVA, que poderão dar parecer nos termos legais.

3- O regulamento interno produz efeitos após a publicitação do respetivo conteúdo, designadamente através de afixação na sede da empresa e nos locais de trabalho ou através da plataforma digital interna, de modo a possibilitar o seu pleno conhecimento, a todo o tempo, pelos trabalhadores.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Uniformes e equipamentos de trabalho**

1- A empresa poderá exigir o uso de uniformes para o exercício de quaisquer funções quando o julgue conveniente e de acordo com as normas por ela definidas.

2- O uniforme e o calçado de segurança, cuja utilização seja exigida pela empresa serão sempre fornecidos a expensas desta e são sua propriedade, bem como todas as ferramentas e equipamentos de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3- Os trabalhadores são fiéis depositários e responsáveis por todos os artigos que sejam propriedade da empresa e que lhes estejam afetos para uso profissional individual.

4- Para cumprimento do disposto no número anterior, a empresa garantirá as condições de organização de trabalho e de segurança adequada.

5- Na data da cessação do seu contrato de trabalho, os trabalhadores são obrigados a devolver à empresa o uniforme e o calçado de segurança, sob pena de o valor dos mesmos ser deduzido nas quantias a lhes serem pagas emergentes da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Obtenção de documentos**

Os vistos que sejam necessários às deslocações em serviço, os registos criminais, os certificados de vacinação e outros documentos impostos diretamente pela prestação de serviço à empresa, bem como as licenças que sejam exigidas por lei, serão custeadas pela empresa.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Proteção em casos de pirataria, terrorismo e sabotagem**

1- Qualquer trabalhador que em serviço seja vítima de atos de pirataria terá direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual retenção.

2- Logo que se dê um alerta da existência de qualquer engenho explosivo, e/ou ação armada, nenhum trabalhador poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área limitada por um perímetro de segurança, enquanto se mantiver a emergência.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Trabalho fora do local de trabalho**

1- Nas deslocações em serviço que impliquem a pernoita fora da residência habitual do trabalhador, o direito a ajudas de custo inicia-se com a partida do local de trabalho e termina com a chegada, após a viagem de regresso ao mesmo, e tem os seguintes valores diários:

a) Deslocação em serviço no território nacional: 30,00 €;

b) Deslocação em serviço no estrangeiro: 40,00 €.

2- O trabalhador cumprirá, no local de trabalho em que se encontre deslocado, o horário de trabalho que lhe for fixado para o efeito.

3- O cômputo e remuneração das horas extraordinárias, quando aplicável, dos trabalhadores deslocados para locais abrangidos pelo âmbito deste AE processar-se-ão nos moldes nele estabelecidos; o cômputo e remuneração das horas extraordinárias dos trabalhadores deslocados para locais não abrangidos pelo âmbito deste AE processar-se-ão nos moldes estabelecidos nas leis de trabalho locais.

4- O trabalhador gozará no local de trabalho em que se encontre deslocado o descanso semanal ali praticado.

5- Os transportes em serviço ou impostos pelas deslocações em serviço são fornecidos, ou pagos pela empresa, assim como o alojamento com pequeno-almoço, caso a deslocação em serviço implique a necessidade de pernoita fora da residência do trabalhador.

6- O pagamento da ajuda de custo, prevista na alínea a) do número 1 da presente cláusula, inclui já o subsídio de refeição.

7- O pagamento da ajuda de custo, prevista na alínea b) do número 1 da presente cláusula, não inclui o subsídio de refeição, o qual será pago nos termos da cláusula 37.<sup>a</sup>

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Período normal de trabalho/adaptabilidade**

1- O período normal de trabalho será de 8 horas diárias e de 40 horas semanais nestes se incluindo os intervalos para descanso e refeição, respetivamente de 60 ou 30 minutos, nos termos previstos na cláusula 27.<sup>a</sup>

2- O período normal de trabalho por mês de calendário dos trabalhadores a tempo completo pode ser aferido em termos médios, num período de referência de 2 meses de calendário, tendo por base o período mensal contratado de 164 horas.

3- No caso de trabalhadores a tempo parcial, para efeitos da aferição da média semanal, apurado em termos médios, num período de referência de 2 meses de calendário, tendo por base o período normal de trabalho mensal contratado, não podendo o período normal de trabalho semanal ultrapassar as 39 horas.

4- Em escalas de dimensão inferior a 15 000 movimentos por ano, pode ser instituído um regime de adaptabilidade a protocolar entre as partes outorgantes do presente AE.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Definições**

1- Dia de trabalho - É constituído pelos períodos decorrentes entre as horas de entrada e de saída, constantes do horário de trabalho respetivo.

2- Dia útil - É o dia civil que não coincide com o dia de descanso semanal, nem com o dia de descanso complementar, nem com os feriados estabelecidos neste AE.

3- Descanso semanal obrigatório - É o constituído por:

- a) Domingo, nos horários regulares;
- b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

4- Descanso semanal complementar - É o constituído por:

- a) Sábado, nos horários regulares;
- b) Um dia completo de calendário, fixado em cada caso, para os restantes horários.

5- Turno - É constituído por uma sequência de dias consecutivos de trabalho, entre os descansos semanais respetivos.

6- Ciclo de rotação - É a sequência de turnos a percorrer por todos os trabalhadores integrados no mesmo horário.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Intervalos de refeição e de descanso**

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de 60 minutos para descanso e tomada de refeição, nos casos de almoço e jantar, e de 30 minutos quando se destine a pequeno-almoço e a ceia, de forma que o trabalhador não preste mais de 5 horas de trabalho efetivo consecutivo.

2- O intervalo para descanso e tomada de almoço e jantar só será inferior a 60 minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

3- Os trabalhadores que tenham um período normal de trabalho diário igual ou inferior a 5 horas prestam trabalho em jornada contínua.

4- O descanso mínimo a observar entre a hora fixada em horário para a saída de serviço e a fixada para entrada no dia imediato será de 11 horas.

5- Quando exista trabalho suplementar em prolongamento, o trabalhador só deverá retomar o serviço decorrido que seja um descanso mínimo de 11 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho.

6- Quando o trabalho suplementar se situe para além das 0h00, o trabalhador só retomará o serviço após um descanso mínimo de 11 horas, contado a partir do momento em que cessou o trabalho; a retoma do serviço dar-se-á no período de trabalho que se inicie após o termo do repouso mínimo.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Horários de turnos**

1- Sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho, serão organizados turnos de pessoal diferente e estabelecidos os correspondentes horários de turnos.

2- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos Trabalhadores, desde que seja sempre dada prioridade à eficiência dos turnos.

3- São permitidas trocas de horários, por acordo, desde que solicitadas com 72 horas de antecedência, e

seja respeitado o período mínimo de descanso de 11 horas entre dois dias consecutivos de trabalho, e quando abranja dias de descanso, seja assegurado no âmbito das próprias trocas, o gozo de pelo menos um dia de descanso semanal, equivalente ao obrigatório.

4- A cada turno de 4 ou 5 dias de trabalho devem seguir-se 2 dias consecutivos de descanso, salvo acordo celebrado entre a empresa e o trabalhador que disponha de forma diferente.

5- No horário de trabalho, os trabalhadores só poderão ser mudados de turno após os descansos obrigatórios complementares e semanais, salvo acordo celebrado entre a empresa e o trabalhador que disponha de forma diferente.

6- A alteração de turno prevista no número anterior implica o aviso ao trabalhador, por escrito, com, pelo menos, 72 horas de antecedência.

7- Em escalas de dimensão inferior a 15 000 movimentos por ano, pode ser instituído um regime de organização de turnos diferente do previsto na presente Cláusula a protocolar entre os outorgantes do presente AE.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

1- A definição de horários de trabalho é da exclusiva competência da empresa, com observância dos limites legais e dos previstos na presente convenção.

2- Em caso de alteração dos horários de trabalho, a empresa deverá informar e consultar as estruturas representativas dos trabalhadores no mesmo prazo em que os trabalhadores são informados.

3- As estruturas representativas dos trabalhadores, se assim entenderem, poderão transmitir à empresa propostas de alteração/melhoramento dos horários de trabalho, até ao dia 10 de cada mês, e a empresa analisará tais propostas, implementando-as, se possível, no mês seguinte.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Mapas de horário de trabalho

1- Os mapas de horário de trabalho devem ser afixados nos locais de trabalho a que respeitam, de forma bem visível, e deles devem constar obrigatoriamente:

- a) Denominação da empresa;
- b) Atividade exercida;
- c) Local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;
- d) Nome dos trabalhadores abrangidos;
- e) Horas de início e termo do período normal de trabalho, com indicação dos intervalos de descanso/refeição;
- f) Dia de descanso semanal obrigatório e de descanso complementar;
- g) Escala de rotação, quando se trate de horários de turnos;
- h) Outras indicações pertinentes sobre o regime de duração do trabalho e de organização do tempo de trabalho, que sejam aplicáveis;
- i) Instrumento de regulamentação colectiva de trabalho aplicável.

2- Os mapas de horário de trabalho, bem como as suas alterações devem ser afixados com antecedência não inferior a 3 dias em relação à data do início da aplicação dos horários ou das suas alterações.

3- O disposto no número anterior não é aplicável em caso de necessidade de substituição de trabalhador que faltou ao trabalho de forma imprevista, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

4- Serão remetidas cópias dos mapas de horário de trabalho ao sindicato que representa os trabalhadores abrangidos.

5- Qualquer alteração dos dados constantes do mapa de horário de trabalho e referidos no número anterior constitui alteração do horário de trabalho e obriga à observância dos procedimentos consagrados nesta cláusula e na cláusula anterior.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Horas de refeição

1- Os períodos dentro dos quais, nos termos da cláusula 23.<sup>a</sup> (Intervalos de refeição e descanso), deverão ser tomadas as refeições e que constarão dos horários de trabalho, poderão ter as amplitudes seguintes:

- Pequeno-almoço - Entre as 6h30 e as 9h30;
- Almoço - Entre as 11h00 e as 15h00;
- Jantar - Entre as 18h30 e as 22h00;
- Ceia - Entre as 0h00 e as 5h00.

2- Dos horários de trabalho deverá constar, em relação a cada trabalhador ou conjunto de trabalhadores, o intervalo de descanso em que devem ter lugar o repouso e a tomada de refeição.

3- Por necessidades de serviço, o intervalo fixado nos termos do número anterior pode ser alterado pela empresa, desde que o descanso intercalar e a tomada de refeição tenham lugar dentro dos limites fixados no n.º 1, só podendo a sua duração ser inferior a 60 minutos nos casos em que razões de funcionamento dos serviços e de adequada ocupação dos trabalhadores o imponham.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem à empresa a sua dispensa.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar:

- a) Os trabalhadores com deficiência;
- b) As mulheres grávidas;
- c) Os trabalhadores com filho(s) de idade inferior a 12 meses.

3- A trabalhadora não está obrigada a prestar trabalho suplementar durante todo o tempo que durar a amamentação se for necessário para a sua saúde ou para a da criança.

4- O trabalhador que prestar trabalho em dia de descanso semanal obrigatório terá direito a um dia de descanso compensatório a gozar, por acordo, nos 120 dias seguintes, sendo que se o gozo não se revelar possível, o descanso compensatório será pago tendo por referência um dia normal de trabalho.

5- O disposto no número anterior pressupõe que seja garantido ao trabalhador, pelo menos, um dia de descanso em cada período de 7 dias que se compreender no período de 120 dias.

6- A antecipação na entrada ou o atraso na saída para além de 15 minutos em relação às horas previstas no horário de trabalho, quando solicitadas pela empresa, determinarão o pagamento de:

- a) 1/2 hora de trabalho suplementar, se o trabalho prestado se situar entre os 16 e os 40 minutos.
- b) 1 hora de trabalho suplementar, se o trabalho tiver duração compreendida entre os 41 e os 60 minutos.

7- Todo o trabalho suplementar tem que ser prévia e expressamente validado pela empresa.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Dias de descanso semanal

Os trabalhadores têm direito a dois dias de descanso semanal, sendo um de descanso obrigatório e outro de descanso complementar.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei, e ainda os seguintes:

- Terça-Feira de Carnaval;
- Feriado municipal do local habitual de trabalho;
- Os que, na legislação regional aplicável, sejam observados nas Regiões Autónomas como feriados próprios.

2- A prestação de trabalho em dias feriados só poderá ter lugar na medida do estritamente necessário à manutenção do funcionamento dos serviços conforme determinação da empresa.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração de 23 (vinte e três) dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas durante todo o ano civil a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias, sem qualquer falta;
- b) Dois dias de férias, até uma falta ou dois meios-dias;
- c) Um dia de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias.

3- Para efeitos do número anterior, são consideradas faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador e são consideradas como período de trabalho efetivo as ausências ao trabalho

constantes no número 1 e do número 2 do artigo 65.º do Código do Trabalho.

4- As férias poderão ser gozadas interpoladamente, em mais do que um período, de acordo com a lei, podendo ser planeados até 3 períodos, não obstante a possibilidade de, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, serem planeados mais períodos.

5- As férias serão fixadas em função dos dias de folga da rotação de cada trabalhador.

6- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até 20 dias, cujo gozo pode ter lugar após 6 meses completos de execução do contrato, salvo acordo em sentido diferente.

7- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo fixado no número anterior, as férias são gozadas até 30 de junho do ano subsequente.

8- Da aplicação do disposto nos números 6 e 7 não pode resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

9- No caso de a duração do contrato de trabalho ser inferior a 6 meses, o trabalhador tem direito a 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, sendo estas gozadas imediatamente antes da cessação do contrato, salvo acordo em sentido diferente.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### Marcação de férias

1- Os períodos de férias serão fixados por acordo entre a empresa e o trabalhador, com observância do disposto nos números seguintes.

2- Tendo em vista uma rotação justa na marcação de férias por todos os trabalhadores, os diversos meses do ano serão valorizados como segue:

Janeiro	2 pontos por cada dia de férias
Fevereiro	2 pontos por cada dia de férias
Março	4 pontos por cada dia de férias
Abril	4 pontos por cada dia de férias
Maiο	6 pontos por cada dia de férias
Junho	8 pontos por cada dia de férias
Julho	8 pontos por cada dia de férias
Agosto	10 pontos por cada dia de férias
Setembro	8 pontos por cada dia de férias
Outubro	6 pontos por cada dia de férias
Novembro	2 pontos por cada dia de férias
Dezembro	4 pontos por cada dia de férias
De 20 de dezembro a 10 de janeiro	10 pontos por cada dia de férias
Na semana anterior ao Domingo de Páscoa	8 pontos por cada dia de férias

3- Na marcação das férias dos trabalhadores ter-se-ão em conta as seguintes normas:

a) A cada escolha corresponderá a pontuação da tabela anterior;

b) A acumulação dos pontos do ano anterior determinará, por grupos, equipas, secções e divisões, a ordenação por categorias profissionais dos trabalhadores com direito preferencial à escolha das férias, por ordem crescente da pontuação. Em caso de igualdade, terá direito à escolha o de maior antiguidade na categoria;

c) Todos os pedidos de alteração apresentados pelos trabalhadores devem ser feitos com um mínimo de um mês de antecedência, salvaguardando-se os casos especiais devidamente comprovados;

d) Anualmente, e antes de 1 de dezembro, a empresa publicará a lista de pontuação e a ordem do direito de preferência de todos os trabalhadores em relação ao ano seguinte. As escolhas deverão ser completadas até ao fim de cada ano.

4- Na falta de acordo, a empresa fixará o período de férias, nos termos da lei, entre 1 de maio e 31 de outubro, ouvindo as organizações representativas dos trabalhadores.

5- Quando houver lugar a acerto de dias de férias, estes serão gozados até 30 de abril do ano seguinte.

6- Para os trabalhadores em regime de turnos, o início do período de férias será fixado a seguir ao dia de descanso semanal e utilizada a sua escala e rotação, para determinar os dias úteis e dias de descanso, salvo

acordo entre a empresa e o trabalhador que disponha de modo diferente.

7- Se entre o momento da marcação das férias e o do respetivo gozo se verificar mudança de horário do trabalhador, o início do gozo das férias será ajustado ao início de um turno, mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

8- Atenta a natureza e especificidade da atividade da empresa, salvo situações muito excecionais a serem avaliadas e decididas pela empresa, esta reserva-se o direito a não aceitar a marcação de férias no período de 15 de dezembro a 10 de janeiro, bem como nos meses de julho e agosto no aeroporto de Faro.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Subsídio de turno/trabalho noturno

1- Os trabalhadores que se encontrarem a prestar trabalho em regime de turnos, e enquanto estiverem neste regime, têm direito um subsídio de turnos, o qual será também pago na remuneração de férias, no subsídio de férias e no subsídio de natal, nos seguintes termos:

a) Trabalhadores que integrem, sem qualquer restrição ou limitação de horário, incluindo descansos, por motivos a si respeitantes, de saúde ou outros, «turnos rotativos com folgas rotativas»: O valor de 115,00 € mensais;

b) Trabalhadores que integrem, com restrições ou limitação de horário, incluindo descansos, por motivos a si respeitantes, de saúde ou outros, «turnos rotativos com folgas rotativas»: O valor de 65,00 € mensais;

c) Trabalhadores que integrem, por motivos de restrição ou limitação de horário, incluindo descansos, a si respeitantes, de saúde ou outros, «turnos rotativos com folgas fixas»: O valor de 30,00 € mensais;

d) Trabalhadores que integrem, por motivos de restrição ou limitação de horário, incluindo descansos, a si respeitantes, de saúde ou outros, «turnos fixos com folgas rotativas»: O valor de 30,00 € mensais.

3- Aos trabalhadores a tempo parcial, o subsídio previsto no número anterior será pago na proporção do seu período normal de trabalho.

4- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 22h00 e as 5h00.

5- O trabalho noturno será pago com o acréscimo de 25 %, sobre o valor/hora apurado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{RM \times 12}{52 \times 40} = \text{Valor hora}$$

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Remuneração do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

1.1- Em dia útil de trabalho:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta;

b) 75 % por cada hora ou fração subsequente;

c) Em dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dias feriados: 100 % por cada hora ou fração subsequente.

2- Todo o trabalho suplementar prestado em dia normal, mas em prolongamento de dias de descanso semanal ou complementar, ou de dias feriados será sempre remunerado com o acréscimo de 100 % por cada hora ou fração subsequente.

3- Quando a utilização do trabalho suplementar ultrapassar o limite anual de 200 horas, o trabalhador pode recusar-se legitimamente à respetiva prestação, sem prejuízo do disposto na lei.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Retribuição e subsídio de férias

1- Sem prejuízo do disposto no presente AE, a retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.

2- Para além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a subsídio de férias, o qual, sem prejuízo do disposto no presente AE, compreende a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- O subsídio de férias será pago de uma só vez, no mês de junho de cada ano, podendo ser pago de forma diferente mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

4- O valor do subsídio de férias, terá por referência um período de férias de 22 dias úteis.

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1- Sem prejuízo do disposto no presente AE, os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de Natal, de valor igual a um mês de retribuição, o qual será pago de uma só vez, no mês de novembro de cada ano, podendo ser pago de forma diferente mediante acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- No ano de admissão e no ano de cessação do contrato de trabalho, este subsídio será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

3- O disposto no número anterior, é igualmente aplicável nas situações de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito ao um subsídio de refeição de 5,20 €, por cada dia completo e efetivo de trabalho.

2- A partir de janeiro de 2024, o valor do subsídio de refeição passará ao valor diário de 6,836 €, e será pago em cartão/vales de refeição.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Subsídio de assiduidade**

1- Será pago a cada trabalhador um subsídio de assiduidade mensal, nos termos da seguinte tabela e de acordo com as regras previstas na presente cláusula:

Nível	Valor
Iniciado	50,00 €
Nível 1	100,00 €
Nível 2	125,00 €
Nível 3	150,00 €
Nível 4	150,00 €
Nível 5	150,00 €

2- Para ter direito ao subsídio de assiduidade mensal, o trabalhador:

- Deve prestar serviço nos dias em que estiver escalado, pelo período do mês inteiro;
- Não deve ter absentismo não autorizado, incluindo doença ou não comparecimento no local de trabalho (excetuando-se as ausências por acidente de trabalho e férias);
- Deve apresentar-se pontualmente ao trabalho;
- Não deve estar envolvido em nenhuma ação disciplinar;
- Deve concluir todas as formações atribuídas nos tempos estipulados, sejam estas presenciais ou através de plataformas digitais.

3- No caso de trabalho a tempo parcial, o subsídio de assiduidade será proporcional ao período normal de trabalho contratado.

4- O pagamento do subsídio de assiduidade será processado mensalmente, com um mês de atraso em relação ao mês de trabalho realizado.

5- No caso de denúncia do contrato de trabalho por iniciativa do trabalhador, não será devido o subsídio de assiduidade do mês de cessação do contrato.

6- No caso de caducidade do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao subsídio na proporção da duração do contrato do mês da cessação, preenchidos que sejam os requisitos previstos nesta cláusula, com as devidas adaptações no que respeita à alínea *a)* do número 2.

7- Se o trabalhador estiver, à data do pagamento, sujeito a processo disciplinar, o pagamento ficará suspenso até ao final desse processo (incluindo eventual impugnação judicial) e só será executado se o processo for encerrado sem sanção disciplinar.

8- O subsídio previsto na presente cláusula, não será pago na remuneração de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Medicina do trabalho

- 1- Conforme decorre da legislação em vigor, a medicina do trabalho é obrigatória.
- 2- A empresa assegurará serviços de saúde ocupacional, que garantirão as atividades de medicina do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis.
- 3- Os serviços médicos têm por fim a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho, são essencialmente de carácter preventivo e ficam a cargo dos médicos do trabalho.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Segurança e saúde no trabalho

- 1- Serão definidas as normas e outras medidas sobre prevenção de riscos profissionais e sobre a segurança e saúde nos estabelecimentos da empresa, no quadro da legislação nacional e europeia sobre a matéria.
- 2- Os trabalhadores estão obrigados ao cumprimento de toda as leis, normativos e procedimentos de segurança e saúde no trabalho, devendo sempre utilizar os equipamentos de proteção individual (EPI) fornecidos pela empresa.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Retribuição em caso de morte de trabalhador

A cessação do contrato de trabalho por caducidade em virtude da morte do trabalhador não dispensa a empresa do pagamento integral da retribuição do mês em que ocorra o falecimento, bem como todas as demais importâncias de que o mesmo fosse credor.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Sanções disciplinares

- 1- As sanções disciplinares aplicáveis pela empresa, no exercício do poder disciplinar são as seguintes:
  - a) Repreensão simples;
  - b) Repreensão registada;
  - c) Suspensão da prestação de trabalho, com perda de retribuição e de antiguidade, até 24 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 60 dias;
  - d) Despedimento com justa causa.
- 3- Sempre que seja declarado ilícito o despedimento de um trabalhador, este terá direito, em substituição da reintegração, a optar por uma indemnização, nos termos da lei.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Crédito de horas para atividade sindical

- 1- Para o exercício da atividade sindical, são atribuídos os seguintes créditos:
  - a) Delegado sindical, um dia de trabalho por mês;
  - b) Membro de direção de associação sindical, quatro dias de trabalho por mês.
- 2- O crédito de horas é referido ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, inclusivamente para efeito de retribuição.
- 3- Sempre que pretenda utilizar o crédito de horas, o trabalhador deve informar o empregador, por escrito, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.
- 4- Não pode haver lugar a acumulação do crédito de horas pelo facto de o trabalhador pertencer a mais de uma estrutura de representação colectiva dos trabalhadores.

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Faltas de representantes dos trabalhadores

- 1- A ausência de trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura de representação coletiva dos trabalhadores de que seja membro, que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito de retribuição.
- 2- A ausência de delegado sindical motivada pela prática de atos necessários e inadiáveis no exercício das correspondentes funções considera-se justificada, nos termos do número anterior.
- 3- O trabalhador ou a estrutura de representação coletiva em que se integra comunica à empresa, por escrito,

as datas e o número de dias em que aquele necessita de ausentar-se para o exercício das suas funções, com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas 48 horas posteriores ao primeiro dia de ausência.

4- A inobservância do disposto no número anterior torna a falta injustificada.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Aplicação da convenção em caso de transmissão de empresa ou estabelecimento**

1- Para efeitos do disposto na lei sobre transmissão de empresa ou estabelecimento, são também considerados os representantes dos trabalhadores as associações sindicais.

2- Havendo lugar a transmissão de empresa ou estabelecimento, observar-se-á o regime legal em matéria de instrumento de regulamentação coletiva aplicável.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Comissão paritária**

1- A empresa e o SITAVA, outorgantes deste AE, constituirão uma comissão paritária, à qual competirá proceder à interpretação do mesmo.

2- A comissão paritária será constituída por 2 elementos efetivos e um suplente de cada uma das partes outorgantes.

3- A comissão paritária reunirá, a pedido escrito de qualquer das partes, num prazo de 15 dias, podendo, porém, ser acordado prazo diferente.

4- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como parte integrante deste AE e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções coletivas.

5- Não é permitido, salvo unanimidade dos representantes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com o mínimo de oito dias de antecedência.

6- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a comunicação à outra parte.

7- A comissão paritária tem competência para criar profissões/categorias profissionais, definir as respetivas funções e fazer o seu enquadramento, desde que estejam presentes todos os elementos efetivos e sejam aprovadas por unanimidade.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Concorrência entre instrumentos de regulamentação coletiva**

O presente AE afasta a aplicação de todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, negociais ou não negociais, que tenham o mesmo ou idêntico âmbito de aplicação.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

1- Considera-se existir trabalho a tempo parcial quando o período normal de trabalho semanal é inferior ao período normal praticado a tempo completo.

2- Por acordo entre o trabalhador e a empresa, o trabalho a tempo parcial pode ser prestado em todos ou apenas alguns dias da semana, sem afetar o descanso semanal.

3- No momento da contratação, ou através de acordo escrito posterior, o trabalhador a tempo parcial pode passar a tempo completo, tal como o trabalhador a tempo completo poderá passar a tempo parcial, podendo ser a alteração definitiva ou por um período determinado.

4- Ao trabalhador a tempo parcial, sem prejuízo do disposto no presente AE, é aplicável o regime previsto na lei que, pela sua natureza, não implique a prestação de trabalho a tempo completo.

5- O trabalhador a tempo parcial tem direito:

a) À retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, designadamente os subsídios consagrados neste acordo de empresa na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal de trabalhador a tempo completo, em situação comparável;

b) Ao subsídio de refeição na íntegra, exceto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

6- Os trabalhadores com horário a tempo parcial, existindo necessidade de trabalhadores a tempo completo, e desde que a sua avaliação de desempenho não seja negativa, terão preferência ao acesso a esses postos de trabalho, caso manifestem essa vontade.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Acordo de adesão**

No caso de a empresa receber, ao abrigo do artigo 504.º do Código do Trabalho, alguma proposta de celebração de adesão ao presente AE esta dará conhecimento de tal facto ao SITAVA.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Disposições finais/transitórias**

1- Os trabalhadores são integrados, à data em que lhes for aplicável o presente AE, na categoria profissional correspondente prevista na cláusula 6.<sup>a</sup> e no nível previsto na tabela salarial respetiva, na cláusula 8.<sup>a</sup>, da seguinte forma:

- a) Os trabalhadores que tenham menos de 364 dias enquadraram-se no nível 1 e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2023;
- b) Os trabalhadores que tenham mais de 1 ano na empresa e menos de 2 anos, enquadraram-se no nível 2 e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2023;
- c) Os trabalhadores que tenham mais de 2 anos na empresa e menos de 4 anos, enquadraram-se no nível 3 e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2023;
- d) Os trabalhadores que tenham 4 ou mais anos na empresa, enquadraram-se no nível 3 durante 1 ano e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2023. Após esse ano de permanência, estes trabalhadores passarão ao nível 4 e a contagem de permanência nesse nível, inicia-se no dia 1 de agosto de 2024.

2- Os trabalhadores que venham a ser abrangidos pelo AE após 1 de agosto de 2023 serão integrados no nível correspondente ao tempo de permanência na empresa que detinham em 1 de agosto de 2023, produzindo a integração efeitos a partir da data a que lhe passe a ser aplicável o AE.

3- Os trabalhadores que venham a ser admitidos após 31 de dezembro de 2023 ingressam no nível «Iniciado» da correspondente categoria profissional, nos termos previstos na cláusula 8.<sup>a</sup>

4- Os trabalhadores que detinham a categoria profissional anteriormente denominada por «supervisor», passam a deter a categoria de técnico de tráfego de assistência em escala.

5- Os valores previstos nas tabelas constantes na cláusula 8.<sup>a</sup> produzem efeitos a contar do dia 1 de janeiro do ano a que respeitem, com exceção dos relativos ao ano de 2023, que produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2023.

6- A partir da data em que o presente acordo de empresa for aplicado ao trabalhador, são extintas todas as prestações pecuniárias ou em espécie, com natureza retributiva ou não, não previstas no presente AE, nomeadamente a título exemplificativo as seguintes: *Winter bonnus*, *summer bonnus*, bónus condução/motorista autocarros, prémios de desempenho, prémios de produtividade e avenças de estacionamento.

7- A empresa dispõe até final do verão IATA de 2023 para proceder à adequação dos horários de trabalho às regras constantes no presente AE.

8- A majoração de férias prevista no número 2 da cláusula 31.<sup>a</sup>, aplica-se a partir das férias que se vencerem em 1 de janeiro de 2025, tendo por referência à prestação de trabalho no ano civil de 2024.

9- O disposto no número 4 da cláusula 31.<sup>a</sup>, aplica-se às férias que sejam gozadas a partir de 1 de janeiro de 2024.

10- A pontuação prevista no número 2 da cláusula 32.<sup>a</sup>, incide sobre as férias gozadas em 2024 e será tida em conta na marcação das férias de 2025.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Carácter globalmente mais favorável do acordo de empresa**

1- O regime constante do presente AE considera-se globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação coletiva, negociais ou não negociais, anteriormente aplicados, ou potencialmente aplicáveis, e prevalece sobre as disposições legais, convencionais ou constantes de normativos internos anteriormente aplicadas.

2- Deixam de vigorar, em conformidade com o disposto no número anterior, com efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente AE, quaisquer normas que com o mesmo se mostrem incompatíveis ou regulem matérias nele previstas, passando o presente AE, na área e âmbito definido na cláusula 1.<sup>a</sup>, a ser o único instrumento de regulamentação coletiva aplicável ao empregador outorgante e aos trabalhadores pelo mesmo abrangidos.

Lisboa, 31 de julho de 2023.

Pela Ryanair - Designated Activity Company - Sucursal em Portugal:

*Carlos Javier López Cambil* - Mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

*Armando Paulo Fernandes Guedes Costa* - Dirigente.

*Fernando José Miguel Pereira Henriques* - Dirigente.

Depositado em 21 de agosto de 2023, a fl. 38 do livro n.º 13, com o n.º 250/2023, 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 - Revisão global**

Entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação do SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos, do SERS - Sindicato dos Engenheiros e do SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, por si e em representação do SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media, o SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal, o SINTTAV - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual, o SITESE - Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços, o SITIC - Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicação, o SJ - Sindicato dos Jornalistas, o SMAV - Sindicato dos Meios Audiovisuais, o STT - Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual, por si e em representação da FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos de Comércio, Escritórios e Serviços, da FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, do SQTD - Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho, do SEP - Sindicato dos Enfermeiros Portugueses e do CENA-STE - Sindicato dos Trabalhadores de Espetáculos, do Audiovisual e dos Músicos, foi celebrado o presente acordo de revisão do acordo de empresa com última alteração publicada no *Boletim do Trabalho do Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2022 e retificação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2023.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

## Cláusula 1.ª

**(Área e âmbito)**

1- O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Rádio e Televisão de Portugal, SA, doravante designada por empresa, e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, qualquer que seja o seu local de trabalho, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O presente acordo de empresa aplica-se, em todo o território nacional, aos setores de atividade de rádio e televisão e de produção e distribuição, qualquer que seja a plataforma tecnológica, atual ou que venha a ser criada, de conteúdos audiovisuais e às categorias constantes do anexo II-B.

3- O presente acordo abrange uma entidade empregadora, que tem ao seu serviço 1793 trabalhadores.

4- As partes comprometem-se a requerer a emissão de uma portaria de extensão do presente acordo de empresa, de forma a garantir a aplicação a todos os trabalhadores da empresa do mesmo instrumento de regulamentação coletiva.

## Cláusula 2.ª

**(Vigência)**

1- O presente acordo tem a vigência de 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes e da sua prorrogação por períodos de 12 meses.

2- A tabela salarial e demais matérias de expressão pecuniária produzem efeitos pelo período mínimo de 12 meses, a partir de 1 de janeiro de 2023.

3- A matéria relativa às carreiras e categorias profissionais poderá ser alterada antes do período definido no número 1.

## CAPÍTULO II

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Deveres da empresa)**

Sem prejuízo das obrigações decorrentes da lei, a empresa deve:

- a) Cumprir o presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Garantir uma política de igualdade de oportunidades entre géneros;
- c) Proporcionar aos trabalhadores boas condições de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- d) Promover a formação profissional necessária e adequada à elevação do nível de produtividade dos trabalhadores, proporcionando-lhes os conhecimentos que permitam dar resposta às exigências resultantes da sua carreira e garantindo-lhes a sua aplicação prática no exercício efetivo das suas funções;
- e) Não exigir dos trabalhadores que revelem as fontes de informação que obtenham para utilização em comunicação social, venha ou não a verificar-se essa utilização;
- f) Não obrigar os trabalhadores a emitir como próprias, por algum meio de comunicação social, opiniões que estejam em conflito aberto com as suas ideias políticas ou religiosas;
- g) Exigir dos trabalhadores investidos em funções de chefia que tratem com correção os trabalhadores sob a sua orientação e que qualquer observação ou advertência seja feita em particular e de forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- h) Garantir, dentro dos limites legais, aos dirigentes e delegados sindicais e aos trabalhadores com funções na comissão de trabalhadores o exercício normal destes cargos, sem perda de quaisquer direitos ou regalias decorrentes ou não da prestação efetiva de trabalho;
- i) Prestar às associações sindicais, sempre que o solicitem, os esclarecimentos referentes às relações de trabalho na empresa;
- j) Deduzir às retribuições dos trabalhadores, nos termos da lei, as quotizações sindicais e enviá-las às associações sindicais respetivas até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que respeitem, acompanhadas dos respetivos mapas de quotização devidamente preenchidos;
- k) Não exigir dos trabalhadores, sem prejuízo do previsto neste acordo, o exercício de funções incompatíveis com a sua função tipo/categoria, nem utilizar a sua disponibilidade para o fazer como fundamento de penalização em eventual processo de reclassificação profissional;
- l) Acatar as deliberações da comissão paritária em matérias da sua competência;
- m) Passar aos trabalhadores durante a vigência do seu contrato e aquando da sua cessação, seja qual for o motivo desta, certificado onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e as funções e cargos desempenhados; o certificado não pode conter quaisquer outras referências a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**(Deveres dos trabalhadores)**

Sem prejuízo das obrigações decorrentes da lei, os trabalhadores devem:

- a) Cumprir o presente acordo e os regulamentos dele emergentes;
- b) Executar, de harmonia com as suas aptidões, qualificação profissional e função tipo/categoria, as funções que lhe forem confiadas;
- c) Acompanhar a aprendizagem dos que ingressam nas profissões ou iniciem funções, prestando-lhes, em matéria de serviço, os conselhos e ensinamentos necessários;
- d) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, cooperando em todos os atos tendentes à melhoria da produtividade e da qualidade do serviço da empresa;
- e) Não se servir dos meios ou instrumentos postos ao seu dispor pela empresa, nem do tempo do seu período normal de trabalho, aproveitando-os para produzir ou criar trabalhos destinados a uso ou proveitos próprios ou para entidades estranhas à empresa;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia, direta ou indiretamente, em concorrência com ela, nem divulgando os factos relativos à vida da empresa sujeitos a sigilo e confidencialidade;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos instrumentos de trabalho, do material e das instalações que lhes

forem confiadas;

- h)* Cumprir e fazer cumprir as normas de higiene, saúde e segurança no trabalho;
- i)* Não praticar atos lesivos do direito ao bom nome e imagem da empresa ou daqueles com quem trabalham;
- j)* Frequentar e diligenciar obter aproveitamento nas ações de formação profissional para que foram indigitados, tendo em vista o aperfeiçoamento profissional ou a obtenção de novas qualificações profissionais;
- k)* Cumprir as ordens e instruções da empresa em tudo o que respeita a execução e disciplina do trabalho, designadamente as previstas nas alíneas *f)* e *i)*, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Garantias dos trabalhadores)

É proibido à empresa:

- a)* Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das suas garantias, bem como despedi-los ou aplicar-lhes sanções por causa desse exercício;
- b)* Exercer pressão sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influírem desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas;
- c)* Diminuir a retribuição do trabalhador ou baixar a categoria, salvo nos casos previstos no presente acordo de empresa ou na lei;
- d)* Explorar, com fins lucrativos, cantinas, refeitórios ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- e)* Exigir dos trabalhadores a prática de atos ilícitos ou contrários às regras deontológicas da profissão ou que violem normas de segurança;
- f)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho sem observância do disposto na cláusula 15.<sup>a</sup>;
- g)* Alterar a categoria para que o trabalhador foi contratado, sem o seu consentimento;
- h)* Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Direitos de autor)

No caso de criação de obra decorrente do exercício de funções no âmbito do contrato de trabalho, os respetivos direitos serão da titularidade da empresa, como obra de encomenda, sem prejuízo dos inerentes direitos morais, do disposto no estatuto do jornalista e demais legislação especial aplicável em cada caso, bem como sem prejuízo e dentro dos limites da lei das disposições constantes do contrato de trabalho.

### CAPÍTULO III

#### Admissão

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Condições de admissão)

1- São condições de admissão:

- a)* Idade mínima de 18 anos;
- b)* Habilitações compatíveis com a categoria a que os interessados se candidatem e satisfação do perfil do posto de trabalho;
- c)* Posse de carteira ou cédula profissional quando exigidas para o exercício da profissão;
- d)* Aptidão para o exercício da função.

2- Os requisitos de admissão de cada função tipo/categoria e nível de desenvolvimento são os que constam do anexo II-A, salvo se os candidatos a um posto de trabalho já forem trabalhadores da empresa outorgante.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho e a sua duração é fixada nos seguintes termos:

- a) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;
  - b) Cento e oitenta dias para os trabalhadores que exerçam funções de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, nomeadamente os especialistas, quadros e quadros superiores.
- 2- Findo o período experimental a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde a data da admissão a título experimental.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Contrato a termo)

- 1- As disposições deste acordo de empresa serão integralmente aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, com exceção das que se relacionam com a duração, por tempo determinado, do contrato de trabalho.
- 2- Quando qualquer trabalhador contratado a termo seja integrado nos quadros da empresa, ser-lhe-á contado como tempo de serviço efetivo o tempo de serviço já prestado, desde que não tenha havido interrupção do exercício de funções por período superior a 60 dias consecutivos.

### CAPÍTULO IV

## Prestação de trabalho

### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Funções tipo/categorias)

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo são integrados nas funções tipo/categorias e áreas de conhecimento constantes do anexo II-B.
- 2- A empresa pode criar outras funções tipo/categorias sempre que se verifique a necessidade de adequar essas categorias a novas funções, ouvindo as associações sindicais outorgantes deste acordo de empresa.
- 3- As funções tipo/categorias referidas no número anterior serão referenciadas às áreas de conhecimento constantes do anexo II-B e integradas na tabela salarial de acordo com a avaliação das respetivas funções.
- 4- Em caso de divergência das associações sindicais representativas, o enquadramento efetuado nos termos do número anterior será objeto de decisão da comissão paritária.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Funções desempenhadas)

- 1- Os trabalhadores abrangidos por este acordo exercem as funções correspondentes à função tipo/categoria e nível de desenvolvimento em que estão integrados.
- 2- A empresa pode determinar o exercício de funções não compreendidas na função tipo/categoria do trabalhador desde que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e não impliquem desvalorização profissional.
- 3- Nos termos do presente acordo de empresa, sempre que o trabalhador seja incumbido de exercer funções não compreendidas na sua função tipo/categoria por período superior a 30 dias seguidos, quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.
- 4- Se a situação prevista no número anterior durar mais de 180 dias seguidos, o trabalhador manterá o direito à retribuição correspondente às funções para que foi incumbido.
- 5- A condução de viatura automóvel integra as funções de todos os trabalhadores abrangidos por este acordo, desde que devidamente habilitados para o efeito.
- 6- Quem de forma sistemática, utilizar viatura da empresa para o exercício das suas funções, entendendo-se como tal quem mensalmente ultrapassar os 100 km de condução tem direito a um abono correspondente ao valor fixado no número 1 da cláusula 49.<sup>a</sup> por quilómetro percorrido, exceto os trabalhadores que conduzam viaturas da empresa no âmbito do exercício da sua função tipo/categoria e dos que exerçam funções de cargo

de estrutura.

7- A empresa deve proporcionar a formação profissional adequada ao exercício das funções decorrentes da aplicação da presente cláusula, quando o exercício destas funções exija especiais qualificações.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Evolução profissional)

1- A empresa compromete-se a promover a evolução profissional dos trabalhadores, enquanto fator indispensável à sua sustentabilidade e ao desenvolvimento profissional dos trabalhadores.

2- A evolução profissional do trabalhador para um nível de desenvolvimento superior ou para outra categoria terá em consideração um conjunto de critérios base pré-definidos, designadamente: as habilitações académicas adequadas e/ ou formação técnica especializada; a experiência profissional comprovada no desempenho das atividades; o reconhecimento do desempenho como consistente e significativo; e terá ainda em conta o universo dos trabalhadores abrangidos e as necessidades da organização.

3- Sem prejuízo de, em qualquer momento, o trabalhador ter direito a solicitar a revisão da sua situação, o processo de evolução profissional deverá ser efetuado por proposta do responsável máximo da estrutura, integrando a análise de todos os critérios definidos no número anterior, que garantam a adequação do trabalhador às novas exigências profissionais.

4- O projeto de decisão será sempre comunicado previamente ao trabalhador, por forma a que este tenha oportunidade de se pronunciar, podendo anexar ao processo os documentos que achar pertinentes para contrapor ou sustentar a decisão.

5- A empresa assume ainda o compromisso de, assim que lhe seja legalmente possível, promover o rejuvenescimento do seu quadro de pessoal através da contratação de trabalhadores com as competências académicas e profissionais adequadas às necessidades e ao desenvolvimento da sua atividade, privilegiando, quando em igualdade de competências, os trabalhadores que já se encontrem a prestar serviço para a empresa em regimes de contratação a termo, estágios profissionais e prestação de serviços.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Comissão de serviço)

1- Todos os cargos de direção e chefia relativos à estrutura organizativa da empresa e, bem assim, as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, são exercidos em regime de comissão de serviço, nos termos da regulamentação definida pela empresa, não estando abrangidos pela tabela salarial anexa.

2- Os trabalhadores que exerçam funções de enquadramento/chefia, no âmbito da sua função tipo/categoria, designadamente as de coordenação ou chefia funcional, não estão abrangidos pelo disposto no número anterior.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>-A

##### (Teletrabalho)

Aplica-se à empresa o regime de teletrabalho nos termos da lei.

## SECÇÃO II

### Mobilidade geográfica

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Local de trabalho)

1- Considera-se local habitual de trabalho a localidade em que se situam as instalações da empresa onde o trabalhador executa a sua prestação de trabalho com caráter de predominância e regularidade.

2- No caso do jornalista, considera-se local habitual de trabalho a área de intervenção atribuída ao estabelecimento a que o trabalhador se encontre adstrito com caráter de predominância e regularidade.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Transferência para outro local de trabalho)

1- Entende-se por transferência a deslocação definitiva de um trabalhador do seu local habitual de trabalho.

2- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se da transferência não resultar prejuízo sério para o trabalhador ou quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aquele presta a sua atividade.

3- Compete ao trabalhador provar a existência de prejuízo sério no caso de a transferência ocorrer de uma localidade para outra localidade dentro das áreas metropolitanas de Lisboa e do Porto, ou de uma localidade para outra localidade com distância não superior a 30 km e servidas entre si por transportes coletivos regulares.

4- Verificando-se a transferência de uma localidade para outra, nos termos previstos no número anterior, a empresa indemnizará o trabalhador pelo acréscimo de custos, em transporte coletivo, de uma localidade para outra.

5- Se a transferência para outro local de trabalho impuser a transferência de residência do trabalhador, os encargos a suportar pela empresa serão previamente acordados entre o trabalhador e a empresa.

6- A decisão de transferência tem de ser fundamentada e comunicada por escrito ao trabalhador com a antecedência mínima de 60 dias.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Deslocação em serviço)

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual de trabalho, por um período de tempo limitado.

2- Para efeitos de deslocação em serviço, considera-se local habitual de trabalho a área administrativa territorial correspondente à Área Metropolitana de Lisboa, à Área Metropolitana do Porto e à definida para cada delegação ou centro regional da empresa em território nacional.

3- No caso do jornalista, para efeitos de deslocação em serviço, considera-se área de intervenção de cada estabelecimento a definida no regulamento constante do quadro C do anexo I-B.

4- O regime aplicável à deslocação em serviço é o previsto nas cláusulas 50.<sup>a</sup> e 51.<sup>a</sup>

### SECÇÃO III

## Duração e organização da prestação de trabalho

### SUBSECÇÃO I

#### Período normal de trabalho e horários de trabalho

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho semanal é de 36 ou 35 horas, consoante seja prestado, ou não, em regime de jornada contínua.

2- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios caso em que o período diário pode ter a duração máxima de dez horas e o período semanal pode ter a duração máxima de cinquenta horas.

3- Nos regimes de horários por turnos e horários especiais, quando se aplica a semana de sete dias consecutivos de trabalho, a duração máxima do período normal de trabalho semanal é de 56 horas.

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

5- A duração média do trabalho semanal, incluindo trabalho suplementar, não pode exceder 48 horas num período de referência de doze meses.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### (Atribuição de dia de compensação de serviço)

1- O dia de compensação de serviço (DCS) resulta da redistribuição das horas do período normal de trabalho semanal, justificada pelas horas de trabalho diárias acumuladas ao longo do período de referência do regime de horário.

2- O dia de compensação de serviço:

a) Não é considerado dia de descanso semanal;

b) Confere direito ao subsídio de refeição;

c) Não pode ser marcado em dia feriado nem em dia de dispensa genérica;  
d) Não é considerado dia de férias, pelo que em caso de coincidência com um período de férias, prevalece o DCS e o trabalhador mantém esse dia de férias no seu saldo.

3- O DCS deverá sempre ser planeado e, sempre que possível, gozado juntamente com os dias de descanso, obrigatório ou complementar, ou com qualquer período de férias.

4- No regime de turnos, se as partes acordarem a prestação de trabalho num DCS previamente marcado, o mesmo será remunerado com o acréscimo devido pelo trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho.

5- A aplicação do disposto nesta cláusula aos horários irregulares depende de acordo com o trabalhador.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### (Modalidades de horário de trabalho)

1- Compete à empresa definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, ouvindo as entidades previstas na lei.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, na organização dos horários de trabalho do pessoal ao seu serviço a empresa, cumpridos os condicionalismos legais e deste acordo, poderá adotar designadamente uma ou, simultaneamente, mais de uma das seguintes modalidades no período de funcionamento:

- a) Horário regular;
- b) Horário por turnos;
- c) Horários especiais.

2- Os horários especiais incluem três modalidades de horário:

- a) Horário desfasado;
- b) Horário irregular;
- c) Horário fixo noturno.

3- A organização dos horários de trabalho terá em conta as preferências manifestadas pelos trabalhadores e procurará salvaguardar a distribuição equitativa de situações de penosidade acrescida e respetiva contrapartida.

4- A atribuição de uma modalidade de horário é feita por períodos de seis meses, podendo ser reduzido com a concordância do trabalhador e sem prejuízo de outros prazos decorrentes do regime de rotação anual (horários mistos e por turnos).

5- Uma vez implementado o novo regime de horários, e sem prejuízo do disposto no número anterior, a mudança de trabalhadores de uma modalidade de horário para outra modalidade só poderá ser aplicada em situações de reorganização de serviço, após a sua audição prévia e de consulta à comissão de trabalhadores, depois de ponderados os interesses de ambas as partes e decorrido o prazo de 30 dias durante o qual o novo horário será afixado na empresa.

6- A empresa e os trabalhadores poderão acordar um regime especial de adaptabilidade do horário de trabalho, nos termos, condições e limites previstos na lei.

7- Os horários de trabalho são objeto do regulamento constante do anexo I-A.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### (Horário regular)

1- O horário regular é aquele que se reparte por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com horas de entrada e de saída fixas compreendidas entre as 9h00 e as 21h00, e em que os dias de descanso semanal se mantêm constantes.

2- Ao horário regular não se aplica o disposto no número 4 da cláusula 17.<sup>a</sup>

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### (Modalidades de horário regular)

1- O horário regular pode ter as seguintes modalidades: horário normal, horário flexível ou de semana comprimida.

2- O horário normal é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso diário e o descanso semanal fixo ao sábado e domingo.

3- O horário flexível é aquele que, com fixação de períodos de presença obrigatória, permite aos trabalhadores gerir parte do tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

4- O horário em regime de semana comprimida é aquele que permite a distribuição do período normal de trabalho por quatro dias ou quatro dias e meio em cada semana de calendário, desde que haja a concordância escrita do trabalhador.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### (Horário por turnos)

1- O trabalho por turnos é aquele em que, por necessidade do regular e normal funcionamento do serviço, existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais períodos de trabalho que se sucedem e em que os trabalhadores mudam regularmente de um período de trabalho para outro, segundo uma escala preestabelecida, por períodos mínimos de um ano.

2- Na organização dos horários por turnos são consideradas as seguintes regras:

- a) Os turnos são rotativos, estando os trabalhadores respetivos sujeitos à sua variação regular;
- b) Não podem ser prestados mais de sete dias consecutivos de trabalho, o que pressupõe o estabelecimento de períodos de trabalho não inferiores a três dias;
- c) O período normal de trabalho diário não pode exceder os limites previstos no presente acordo, sendo de um ano o período de referência para aplicação do disposto no número 2 da cláusula 17.<sup>a</sup>;
- d) A mudança de escala de turno só pode ocorrer após o dia de descanso semanal, salvo motivos ponderosos, nomeadamente férias e doença;
- e) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### (Horário desfasado)

1- O horário desfasado é aquele que é fixado semestralmente e afixado, em que parte do período de trabalho ocorre fora do período compreendido na cláusula 20.<sup>a</sup>, podendo ter duas modalidades consoante os dias de descanso semanal sejam rotativos ou fixos ao sábado e domingo.

2- O horário desfasado pode ser estabelecido com três graus de desfasamento: duas, três ou quatro horas, correspondentes a outros tantos tipos de horário.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### (Horário irregular)

1- O horário irregular é o horário individualizado em que as horas de entrada e saída, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal não se mantêm constantes, podendo ser objeto de alteração nos termos dos números seguintes.

2- O horário irregular é marcado mensalmente, com a antecedência mínima de sete dias antes da sua entrada em vigor, e pode ter as seguintes modalidades:

- a) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de sete dias;
- b) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de doze horas e nunca para além das 17h00 do dia anterior àquele a que a alteração se reportar.

3- Qualquer das modalidades referidas no número anterior poderá ter três tipos abrangendo três períodos diferenciados:

- Entre as 7h00 e as 23h00;
- Entre as 6h00 e as 24h00;
- Entre as 5h00 e a 1h00.

4- O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos por esta cláusula não pode ser inferior a seis horas nem superior a dez horas em cada dia, não podendo ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho.

5- Com a concordância escrita do trabalhador, os limites mínimo e máximo do período normal de trabalho poderão ser respetivamente de quatro e doze horas e poderão ser prestados sete dias consecutivos de trabalho.

6- Os horários irregulares serão preferencialmente praticados em regime de jornada contínua. Na impossibilidade de adoção deste regime o intervalo para descanso não deverá ser superior a uma hora.

7- Os horários irregulares referidos número 3 serão atribuídos, individualmente, por períodos de seis meses, sendo de três meses o prazo de referência para aplicação do disposto no número 2 da cláusula 17.<sup>a</sup> e apuramento do trabalho suplementar eventualmente realizado.

8- Nos horários irregulares deverá ser respeitada, em princípio, a rotatividade entre os trabalhadores, tendo

em conta os interesses e as preferências manifestadas pelos mesmos.

9- Esta modalidade de horário só pode ser aplicada quando a natureza da atividade exercida o exija, designadamente no caso dos trabalhadores que exerçam funções em atividades ligadas à produção/informação, emissão e/ou arquivo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Horário misto)

1- Constitui horário misto o horário irregular que, em qualquer das suas modalidades, é fixado anualmente mas com observância de regime de desfasamento diferente em cada período de quatro meses, ou outra forma de distribuição equitativa ao longo do ano, por forma a assegurar de modo mais efetivo o disposto no número 4 da cláusula 19.<sup>a</sup>

2- As folgas e as escalas são fixadas mensalmente de acordo com as regras do tipo de horário (M1 ou M2) por forma a assegurar a rotatividade entre os diferentes tipos de horários irregulares.

3- Não sendo respeitada a rotatividade prevista no número anterior, o trabalhador terá direito a receber o subsídio mais elevado.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Horário fixo noturno)

1- O horário fixo noturno é a modalidade de horário especial em que a totalidade do período de trabalho é fixada a título permanente ou temporário entre as 21h00 de um dia e as 9h00 do dia seguinte.

2- A atribuição da modalidade de horário prevista na presente cláusula exige a concordância expressa do trabalhador.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Intervalo para descanso ou para tomada de refeição)

1- Sem prejuízo das disposições especiais constantes deste acordo e seus regulamentos, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo de descanso, com a duração mínima de uma hora e máxima de duas horas, de forma a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de serviço consecutivas.

2- O intervalo referido no número anterior pode ser reduzido ou excluído, quando tal se mostre favorável aos trabalhadores ou se justifique pelas condições particulares de trabalho nas atividades ligadas à produção/informação, emissão e/ou arquivo, mediante requerimento da empresa à autoridade para as condições de trabalho, instruído com declaração escrita da concordância do trabalhador.

3- Nos horários de trabalho em que os trabalhadores estejam diretamente adstritos à produção/informação, emissão e/ou arquivo, designadamente nos horários especiais ou em regime de turnos, o intervalo para descanso ou para refeição pode não se encontrar previamente fixado, devendo, neste caso, o descanso ou a tomada de refeição ocorrer na altura mais conveniente para os trabalhadores e para o serviço de forma a que não sejam ultrapassadas cinco horas de trabalho consecutivas.

4- Entende-se por regime de jornada contínua a situação prevista no número anterior em que não se verifica a interrupção da contagem do tempo de trabalho, e em que o intervalo para descanso ou para refeição tenha duração não superior a trinta minutos, permanecendo o trabalhador no local de trabalho ou no local definido pela empresa para tomar a refeição.

5- Na organização dos horários de trabalho a empresa compatibilizará, sempre que possível, os intervalos para descanso ou tomada de refeição com as horas de funcionamento dos restaurantes ou cafetarias que funcionem nas suas instalações.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Descanso diário)

1- O descanso diário entre dois períodos normais de trabalho consecutivos é, em regra, constituído por um período mínimo de onze horas seguidas.

2- O disposto no número anterior não é aplicável a trabalhadores que ocupem cargos de direção ou com poder de decisão autónoma que estejam isentos de horário de trabalho, nem quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior ou por ser indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O período mínimo de descanso diário previsto no número 1 não é aplicável aos trabalhadores que se-

jam indispensáveis em atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade do serviço ou da produção/informação, emissão e/ou arquivo, sem prejuízo do descanso compensatório correspondente ao tempo em falta, a gozar por acordo com o trabalhador, exceto se o trabalhador tiver mais de 10 dias de compensação para gozar, caso em que a marcação pode ser feita pela empresa.

4- Nos casos previstos nos números 2 e 3 deverá haver um período mínimo de descanso de nove horas.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### (Condições de isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações previstas na lei, podem, ainda, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que exerçam funções em atividades ligadas à produção/informação, emissão e/ou arquivo.

2- A isenção de horário de trabalho pode compreender três modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Observância dos períodos normais de trabalho acordados;

c) Observância de um período semanal de trabalho alargado sem prejuízo do disposto no número 5 da cláusula 17.<sup>a</sup>

3- No acordo escrito sobre a isenção de horário de trabalho, será definida a modalidade de isenção de horário de trabalho e a retribuição respetiva.

4- A cessação do regime de isenção de horário de trabalho deverá ser comunicada por escrito, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao seu termo.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### (Trabalho noturno)

Considera-se noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### (Trabalho suplementar)

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

2- A empresa pode recorrer à prestação de trabalho suplementar quando tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, com os limites diários estabelecidos na lei e com o limite anual de 200 horas.

3- A empresa pode, ainda, recorrer à prestação de trabalho suplementar havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves, garantir a sua viabilidade ou o interesse público que prossegue, ficando o trabalho suplementar, nestas situações, sujeito apenas aos limites decorrentes do disposto no número 5 da cláusula 17.<sup>a</sup>

4- No cômputo das horas de trabalho suplementar nos horários irregulares apenas deverão ser consideradas as situações de prestação de trabalho que, por dia de trabalho, sejam superiores ao período marcado, bem como as que, em média, sejam superiores ao período normal de trabalho diário apuradas no final do período de três meses.

## SUBSECÇÃO II

### Descanso semanal e feriados

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### (Descanso semanal)

1- Todos os trabalhadores da empresa têm direito a dois períodos de vinte e quatro horas consecutivos de descanso por cada período de sete dias, sendo um o de descanso obrigatório e o outro o de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no número 5.

2- Os períodos de descanso semanal devem corresponder a dias de calendário sem prejuízo do disposto na parte final do número 3.

3- Os períodos de descanso obrigatório e complementar deverão ser gozados conjuntamente, podendo o

descanso complementar preceder ou suceder ao descanso obrigatório, bem como em situações excecionais e por motivos ponderosos ser fracionado em dois períodos de doze horas contíguos ao descanso obrigatório.

4- Para os trabalhadores com horário especial e no regime de turnos, o período de descanso obrigatório terá necessariamente que coincidir com o sábado e o domingo de quatro em quatro semanas.

5- Para os trabalhadores com regime de horário irregular ou isenção de horário com observância de horário semanal, um dos períodos de descanso fixados em cada mês poderá ser objeto de alteração desde que comunicada com 48 horas de antecedência e não corresponda a um sábado ou domingo.

6- O período de descanso alterado será obrigatoriamente marcado para um dos dias que anteceder ou suceder o descanso mais próximo que coincida com o sábado e domingo.

7- Constitui fundamento de recusa de alteração de folga a distribuição não equitativa, avaliada num período semestral, das alterações de folga entre os trabalhadores da mesma categoria ou que desempenhem as mesmas funções e do mesmo serviço, caso tenham sido objeto de alteração os períodos de descanso semanal.

8- O dia de descanso obrigatório dos trabalhadores com horário regular é necessariamente o domingo.

9- Na organização dos horários de trabalho, a empresa providenciará no sentido de, todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, poderem gozar períodos de descanso coincidindo com o sábado e o domingo, nos termos previstos neste acordo, bem como procurará providenciar para que os cônjuges, ou trabalhadores em união de facto, possam gozar os dias de descanso nos mesmos dias, por forma a garantir um tratamento equitativo dos trabalhadores.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Feriados)

1- Além dos feriados obrigatórios previstos na lei serão observados o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval.

2- Os trabalhadores indispensáveis ao funcionamento regular da emissão não podem recusar-se a trabalhar nos feriados, salvo em casos de força maior devidamente justificados.

3- A elaboração das escalas necessárias ao funcionamento regular da emissão nos períodos de natal, ano novo, páscoa e restantes feriados, nomeadamente a dotação mínima por funções dos trabalhadores que têm de permanecer no serviço para assegurar a produção/informação, emissão e/ou arquivo, e os grupos de profissionais no interior dos quais pode ser observada uma rotação por pontuação, quando tal se justifique, com vista a assegurar soluções de equidade, será definida pela empresa, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores. A afixação das escalas para conhecimento dos trabalhadores deve ser feita com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo do disposto no regulamento sobre horários por turnos e irregulares.

4- A pontuação a observar para efeitos do número anterior será a seguinte:

- 1 de janeiro - 20;
- Terça-Feira de Carnaval -10;
- Sexta-Feira Santa -20;
- Domingo de Páscoa -20,
- 25 de abril -20;
- 1 de maio - 30;
- Corpo de Deus -10;
- 10 de junho -10;
- 15 de agosto - 10;
- 5 de outubro - 10;
- 1 de novembro - 10;
- 1 de dezembro - 10;
- 8 de dezembro - 10;
- 25 de dezembro - 20;
- Feriado municipal - 20.

5- O critério previsto nos números 3 e 4 deve ter em conta a pontuação dos trabalhadores nos dois anos imediatamente anteriores.

6- Para os trabalhadores com o seu local de trabalho nas Regiões Autónomas, o feriado municipal da localidade é substituído pelo feriado regional, se fixado e não coincidir com qualquer dos feriados do número 4.

7- Para os trabalhadores com o seu local de trabalho nas Áreas Metropolitanas de Lisboa ou do Porto será observado o feriado municipal de Lisboa e do Porto, respetivamente.

## SUBSECÇÃO III

## Férias

Cláusula 34.<sup>a</sup>**(Direito a férias)**

1- Todos os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil de 24 dias úteis, sem prejuízo de regime legal mais favorável.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- Para efeitos da presente cláusula, não se consideram dias úteis os dias de descanso semanal e feriados.

4- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior àquela que o trabalhador receberia se estivesse ao serviço, incluindo um subsídio de férias cujo montante compreende a remuneração base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

5- O subsídio de férias será pago conjuntamente com a retribuição do mês anterior ao gozo de um período mínimo de 10 dias úteis de férias.

6- O disposto no número 4 aplica-se também ao subsídio de Natal.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**(Marcação de férias)**

1- As férias são marcadas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

2- Na falta de acordo, a empresa marcará as férias, elaborando o respetivo mapa, ouvindo, para o efeito, a comissão de trabalhadores.

3- Verificando-se a situação prevista no número anterior, a empresa poderá distribuir as férias por três períodos, marcando o período mínimo de 21 dias de calendário consecutivos entre 1 de junho e 30 de setembro, podendo marcar os restantes dias de férias entre 2 de janeiro e 31 de dezembro. A empresa procurará dar prioridade aos trabalhadores com filhos com idade inferior a 14 anos. A empresa procurará providenciar para que ambos os cônjuges que trabalhem na empresa, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou em economia comum, gozem férias em idêntico período.

4- As férias considerar-se-ão como gozadas nos períodos constantes do respetivo mapa, salvo alteração da respetiva marcação, ocorrida por acordo expresso da empresa e do trabalhador, por exigências imperiosas de funcionamento da empresa, comunicada por escrito ao trabalhador, ou por doença do trabalhador durante as férias, justificada nos termos da lei.

5- Em caso de ter de se invocar direitos preferenciais, a fim de se conseguir uma rotação justa na marcação de férias, os meses do ano são valorizados conforme se indica:

	Cada dia 1. <sup>a</sup> quinzena	Cada dia 2. <sup>a</sup> quinzena
Janeiro	4	1
Fevereiro	1	1
Março	1	1
Abril	4	4
Mai	4	4
Junho	6	8
Julho	12	15
Agosto	15	15
Setembro	12	6
Outubro	1	1
Novembro	1	1
Dezembro	1	10

Nos termos do número anterior e não havendo acordo entre os trabalhadores na marcação das férias, devem ter-se em conta as seguintes normas:

a) A cumulação de pontos determina a ordenação de direitos preferenciais por ordem inversa da pontuação; em caso de igualdade, tem preferência o trabalhador com maior antiguidade na empresa. Para evitar situações de conflito na marcação de férias a chefia deverá disponibilizar aos trabalhadores o mapa de pontuações da respetiva estrutura organizativa;

b) O trabalhador que ingressar na empresa adquire uma pontuação igual ao que no seu setor tiver pontuação mais alta;

c) Ao passar de uma estrutura organizativa para outra, o trabalhador mantém a pontuação adquirida e é colocado na nova escala logo a seguir ao que tiver a pontuação imediatamente inferior;

d) Sempre que o trabalhador escolha determinado mês por sua conveniência, peça e obtenha alteração ou troca da época de férias, é-lhe atribuída pontuação menos favorável;

e) O mapa para o plano de férias elaborado pela empresa é enviado a cada estrutura organizativa e deve conter a pontuação e a ordem de preferência, desde que não haja acordo entre os trabalhadores;

f) As dúvidas que surjam na aplicação destas normas serão resolvidas pela empresa, ouvido o órgão representativo dos trabalhadores.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### (Acréscimo do período de férias)

1- A empresa pode reduzir o período mínimo previsto no número 3 da cláusula 35.<sup>a</sup> a 14 dias de calendário consecutivos, desde que garanta mais 3 dias úteis de férias.

2- Se ocorrer o previsto no número anterior compete ao trabalhador marcar os três dias de férias referidos.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### (Alteração de férias)

O disposto na cláusula anterior aplica-se igualmente às situações em que por interesse e decisão da empresa forem interrompidas as férias planeadas, mesmo que a interrupção tenha sido aceite pelo trabalhador.

## CAPÍTULO V

### Retribuição e outras atribuições patrimoniais

#### SECÇÃO I

#### Remuneração do trabalho

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### (Remuneração mensal)

1- A remuneração mensal é constituída pela remuneração base, que inclui a remuneração de categoria, a remuneração de antiguidade e o subsídio de integração, quando exista, e pela remuneração de exercício.

2- A remuneração de categoria é a que consta da tabela salarial prevista no anexo III-A, correspondente ao respetivo nível de desenvolvimento e nível salarial, para uma duração do trabalho em regime de tempo completo.

3- A remuneração de antiguidade é calculada nos termos da cláusula seguinte e depende da antiguidade do trabalhador na empresa.

4- O subsídio de integração é a componente remuneratória, que permite ajustar a aplicação da tabela a atualizações salariais, diferidas ou mínimas, ou a transição de regimes salariais com estrutura diferente.

5- A remuneração de exercício corresponde aos subsídios relativos ao horário de trabalho ou outros fixados em regulamento interno e aplicáveis à categoria respetiva.

6- Os trabalhadores que exerçam funções de coordenação ou de chefia funcional auferirão um subsídio nos termos de regulamento próprio.

7- A base de cálculo das prestações remuneratórias previstas neste acordo é constituída pela remuneração base definida no número 1, salvo quando se disponha expressamente em contrário ou resulte de disposição legal imperativa.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**(Remuneração de antiguidade)**

1- A remuneração de antiguidade corresponde ao produto do número de anos completos de antiguidade por 0,5 % da remuneração de categoria.

2- O coeficiente de 0,5 % é elevado para 0,75 % para os trabalhadores que permaneçam mais de seis anos no escalão C do respetivo nível de desenvolvimento ou três anos se se tratar do nível de desenvolvimento mais elevado.

3- Uma vez promovidos ao nível de desenvolvimento superior, o coeficiente aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo disposto no número anterior volta a ser de 0,5 %.

4- Os trabalhadores que permaneçam no mesmo nível salarial por um período de seis anos e que sejam remunerados pelo escalão A ou B acederão automaticamente, findo aquele período, ao escalão seguinte do respetivo nível de desenvolvimento.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**(Absorção do subsídio de integração)**

1- O subsídio de integração reveste-se de natureza transitória sendo parcial ou totalmente absorvido pelo incremento da remuneração de categoria sempre que esta ocorra apenas nas seguintes situações:

a) Reclassificação/promoção, entendendo-se como tal uma mudança de função tipo/categoria ou de nível de desenvolvimento;

b) Alteração de nível salarial com acordo escrito do trabalhador.

2- O subsídio de integração mantém-se fixo, não sendo absorvido no acréscimo remuneratório que resultar das seguintes situações:

a) Mudança de nível salarial prevista no número 4 da cláusula 39.<sup>a</sup>;

b) Integração em nível salarial diferente, resultante de correção de enquadramento profissional;

c) O valor da atualização do subsídio de integração realizado na revisão salarial de 2009 não é passível de absorção futura pelo incremento da remuneração de categoria, qualquer que seja a origem desse incremento.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**(Cálculo do valor da remuneração horária)**

Para os efeitos deste acordo, o valor da remuneração horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da remuneração base mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**(Subsídio de refeição)**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 72.<sup>a</sup>, os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição de € 7,25 nos locais com restaurante/cafetaria, entendendo-se como tal o local onde são servidas com regularidade e variedade refeições quentes e completas.

2- Sem prejuízo do disposto na cláusula 72.<sup>a</sup>, o subsídio referido no número anterior é de 11,00 € nos locais sem restaurante ou quando o trabalhador se encontrar fisicamente impedido de utilização do restaurante/cafetaria da empresa e não se encontrar nas condições previstas nas cláusulas 50.<sup>a</sup> e 51.<sup>a</sup>

3- Para efeitos do número anterior, entende-se que a impossibilidade de utilização do restaurante/cafetaria se verifica em caso de indisponibilidade de uma refeição completa.

4- O valor previsto no número 2 é também aplicável nas situações em que, nos termos do horário de trabalho, o intervalo para descanso ou tomada de refeição não possa coincidir com o período de abertura dos restaurantes/cafetarias da empresa no local respetivo.

5- Os trabalhadores que prestem duas horas de serviço efetivo, entre a 1h00 e as 7h00, têm direito a um complemento noturno de 45 % do valor do subsídio de refeição previsto no número 2.

6- O subsídio de refeição é atribuído por dia de prestação efetiva de trabalho.

7- Será atribuído um segundo subsídio de refeição, de valor igual ao previsto nos números 1 ou 2 da presente cláusula, de acordo com as circunstâncias neles previstas, aos trabalhadores que prestem 11 ou mais horas de serviço efetivo.

8- Caso a empresa pague, por intermédio de apresentação de fatura, ou se forneça refeição quente gratuita-

mente, os trabalhadores não terão direito aos subsídios de refeição previstos no número 1, número 2 e número 7.

9- Nos dias em que os trabalhadores recebam dois subsídios de refeição, previstos no número 7, não será atribuído o complemento noturno previsto no número 5.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de turno)

1- Os trabalhadores em regime de horário por turnos têm direito a um subsídio de turno mensal igual a 7,5 % ou 12,5 % do valor da remuneração base consoante o trabalhador observe dois ou três horários de trabalho, respetivamente.

2- Em regime de laboração contínua o subsídio de turno é de 20 % da remuneração base.

3- O subsídio de turno não inclui a remuneração por trabalho noturno e está sujeito aos valores mínimo e máximo nos termos do regime remuneratório constante do anexo III-B.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de horário especial)

1- Os trabalhadores em regime de horário especial têm direito a um subsídio nos termos do regime remuneratório constante do anexo III-B e sujeito aos valores mínimo e máximo nele estipulados.

2- O subsídio por horário especial não inclui a remuneração por trabalho noturno.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Remuneração por trabalho noturno)

1- A remuneração por trabalho noturno será superior em 25 % à remuneração a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- Aos trabalhadores que iniciem ou terminem a prestação de trabalho no período compreendido entre as 0h00 e as 6h00 a empresa pagará um subsídio por quilómetro percorrido entre o local de execução da prestação de trabalho e a residência do trabalhador, no máximo de 30 km, nas situações em que a empresa não disponibilize meio de transporte ao trabalhador.

3- O valor do subsídio referido no número anterior corresponderá ao fixado no número 2 da cláusula 49.<sup>a</sup>

4- A remuneração do trabalho noturno pode ser substituída por redução equivalente do período normal de trabalho diário, por acordo com o trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho suplementar)

1- Sem prejuízo de regime legal mais favorável a prestação de trabalho suplementar confere direito a um acréscimo de remuneração nos termos que se encontram a ser praticados.

2- Em substituição da remuneração por prestação de trabalho suplementar, desde que as disponibilidades do serviço o permitam, pode o trabalhador, mediante acordo com a empresa, optar por um dos seguintes sistemas:

a) Dedução das horas de trabalho suplementar no período normal de trabalho, a efetuar dentro do ano civil em que o trabalho foi prestado;

b) Dispensa, até ao limite de um dia de trabalho por semana, a efetuar nos termos da alínea anterior;

c) Acréscimo do período de férias no mesmo ano ou no seguinte, até ao limite de cinco dias úteis seguidos.

3- Para efeitos do número anterior, as horas de trabalho suplementar são acrescidas das percentagens praticadas para o cálculo da remuneração por trabalho suplementar.

4- O disposto nas alíneas do número 2 é aplicável, com as necessárias adaptações, ao gozo de descanso compensatório resultante da prestação de trabalho suplementar, excetuando o descanso compensatório por trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório.

5- Quando da prestação de trabalho em dia de descanso semanal ou feriado, o trabalhador tem direito a receber, no mínimo, o correspondente a um período de 4 horas de trabalho, sem prejuízo do trabalho efetivamente prestado. No caso do trabalho ser prestado em dia de descanso obrigatório e seja qual for o período de trabalho prestado, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório, com ressalva das seguintes situações:

a) Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório motivado pela falta imprevista do trabalhador que deveria ocupar o posto de trabalho no turno seguinte, quando a sua duração não ultrapassar duas horas, o trabalhador terá direito a um descanso compensatório de duração igual ao

período de trabalho prestado naquele dia. O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário;

b) Por trabalho prestado em dia de descanso resultante do prolongamento do dia anterior, até ao limite máximo de três horas, é devido ao trabalhador o pagamento de horas suplementares referentes unicamente ao período de trabalho efetivamente prestado, não havendo direito à transferência do dia de descanso.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>-A

##### (Disposição de salvaguarda)

Logo que cessem as restrições legais imperativas atualmente em vigor, as partes signatárias do presente acordo promoverão uma negociação com vista a fixar as percentagens relativas à remuneração do trabalho suplementar, ficando desde já fixados como valor mínimo a praticar desde a cessação das referidas restrições os seguintes acréscimos: dia normal - 1.<sup>a</sup> hora, 40 %, 2.<sup>a</sup> hora e seguintes, 60 %; dias de descanso e feriados - 75 %.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Remuneração por isenção de horário de trabalho)

1- A remuneração por isenção de horário de trabalho é fixada em acordo a celebrar entre a empresa e o trabalhador, em função da modalidade de isenção de horário de trabalho.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho terão direito, por tal facto, a um subsídio igual a 22,5 % da sua remuneração base.

3- Os trabalhadores sujeitos ao regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho terão direito a um subsídio igual a 10 % da sua remuneração base.

4- Os trabalhadores sujeitos ao regime de isenção de horário com observância de um período semanal de trabalho alargado terão direito a um subsídio cujo valor será fixado proporcionalmente ao período de alargamento.

5- A remuneração por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos do número 2 inclui a remuneração por trabalho noturno e não é acumulável com o subsídio de turno, subsídio de horário especial ou outros subsídios relativos à duração e organização da prestação de trabalho.

6- A remuneração por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos do número 2 inclui igualmente a remuneração especial por trabalho em dia feriado sempre que a remuneração base seja superior a 3000,00 €.

7- No caso de cessação, por iniciativa unilateral da empresa, o trabalhador tem direito a uma compensação, nos três anos seguintes, de montante correspondente respetivamente a 75 %, 50 % e 25 % do montante que auferia a título de subsídio de horário, para a remuneração por isenção de horário de trabalho estabelecida nos termos do número 2, desde que tenha o referido regime há mais de cinco anos e que a média das horas prestadas para além do período normal de trabalho nos últimos cinco anos seja superior a 425 horas.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de transporte)

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de transporte, a pagar durante os onze meses de cada ano, nos seguintes termos:

a) Os trabalhadores com remuneração de categoria inferior ou igual ao nível salarial 22 têm direito a um subsídio de transporte de 45,86 €;

b) Os trabalhadores com remuneração de categoria superior ao nível salarial 22 e igual ou inferior ao nível salarial 35 têm direito a um subsídio de transporte de 30,57 €;

c) Os trabalhadores com remuneração de categoria superior ao nível salarial 35 têm direito a um subsídio de transporte de 15,29 €.

2- Não terão direito a este subsídio os trabalhadores que tenham viatura da empresa atribuída ou regalias acessórias substitutivas.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Utilização de viatura própria e subsídio de condução)

1- O abono por condução referido no número 6 da cláusula 11.<sup>a</sup> é de 0,10 € por quilómetro percorrido.

2- O subsídio de utilização de viatura própria nas situações de trabalho noturno, a que se refere o número 3 da cláusula 45.<sup>a</sup>, é de 0,25 € por quilómetro.

3- Os trabalhadores com funções de jornalista que, de forma sistemática, utilizarem viatura da empresa para o exercício das suas funções, entendendo-se como tal quem mensalmente ultrapassar os 100 kms de condução, têm direito a um abono correspondente ao fixado no número 1.

4- A empresa pode desonerar-se da obrigação prevista no número anterior mediante a atribuição a cada trabalhador por ela abrangido de um subsídio mensal no montante de 75,00 €.

## SECÇÃO II

### Abonos por deslocação em serviço

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Tipos de deslocação em serviço)

1- As deslocações em serviço classificam-se em deslocações nacionais, deslocações ao estrangeiro e deslocações especiais.

2- As deslocações nacionais podem ser diárias ou temporárias.

3- Consideram-se diárias as deslocações que têm início e termo no mesmo dia ou que, iniciando-se num dia, se prolonguem para o dia seguinte por período de tempo não superior a doze horas e que não impossibilite o trabalhador de pernoitar no seu domicílio habitual.

4- Consideram-se temporárias as deslocações que têm o seu início num dia e se prolongam para o dia ou dias seguintes e que envolvam a pernoita do trabalhador fora do seu domicílio habitual.

5- Deslocações especiais são todas as que têm duração superior a 10 dias consecutivos, quer a deslocação ocorra no país ou no estrangeiro, e ainda as que envolvam ocupação intensiva ou risco acrescido, entendendo-se como tal a duração efetiva de trabalho superior em média a dez horas de trabalho diárias, ou deslocação para zonas de conflito (guerra, perturbação da ordem pública) ou assoladas por catástrofes, epidemias ou acentuada carência de meios de sobrevivência.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### (Abonos por deslocação em serviço)

1- Os trabalhadores em regime de deslocação em serviço têm direito ao pagamento das ajudas de custo previstas no regulamento constante do anexo I-B, destinadas a custear o alojamento e a alimentação em condições adequadas.

2- Na fixação da ajuda de custo referida no número anterior atender-se-á ao regime de ajudas de custo em vigor para a função pública nas deslocações em serviço no território nacional e ao estrangeiro e, ainda, ao padrão do custo de vida no país de destino, incluindo o resultante de situações de beligerância ou de catástrofe.

3- As condições de deslocação nas deslocações especiais são definidas por acordo a celebrar entre a empresa e o trabalhador a deslocar.

4- A empresa assegurará ou pagará as despesas de transporte a partir do estabelecimento a que normalmente é referenciada a prestação de trabalho do trabalhador deslocado.

5- O tempo gasto em deslocações é objeto de compensação nos termos fixados no regulamento a que se refere o número 1.

6- Para efeitos do número anterior é considerado o período máximo de seis horas de viagem a acrescer ao período de trabalho diário.

7- Não é aplicável o disposto na presente cláusula a viagens de barco ou de avião, com exceção das deslocações entre as ilhas das Regiões Autónomas.

## CAPÍTULO VI

### Disciplina no trabalho

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### (Poder disciplinar)

1- A empresa detém o poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço.

2- O poder disciplinar é exercido diretamente pelo conselho de administração ou indiretamente através dos superiores hierárquicos do trabalhador, nos termos de delegação expressa.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### (Sanções disciplinares)

As sanções disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### (Proporcionalidade)

A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### (Procedimento)

- 1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 2- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o trabalhador ser suspenso, nos termos previstos na lei, se a presença deste se mostrar inconveniente para o serviço sem prejuízo do pagamento da retribuição.
- 3- Salvo no caso de repreensão, a audiência a que se refere o número 1 deverá ser deduzida por escrito, podendo o trabalhador juntar todos os elementos de prova em prazo estabelecido pela empresa que não poderá ser superior a 10 dias úteis, ficando a empresa inibida de aplicar a sanção prevista na alínea e) da cláusula 53.<sup>a</sup> caso não proceda à apreciação das provas não documentais oferecidas pelo trabalhador.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### (Processo disciplinar)

A aplicação da sanção disciplinar prevista na alínea f) da cláusula 53.<sup>a</sup> será precedida de processo disciplinar, nos termos previstos nos artigos 352.<sup>o</sup> e seguintes do Código do Trabalho.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### (Exercício da ação disciplinar)

- 1- O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que a empresa teve conhecimento da infração, sob pena de caducidade.
- 2- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### (Aplicação da sanção)

A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

## CAPÍTULO VII

### Cessação do contrato de trabalho

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### (Causas de cessação do contrato de trabalho)

O contrato de trabalho cessa nos termos e nas condições previstas na lei.

## CAPÍTULO VIII

**Prestações de carácter social**Cláusula 60.<sup>a</sup>**(Complemento do subsídio de doença)**

1- Aos trabalhadores na situação de baixa por doença, comprovada pela Segurança Social, a empresa atribui, nos três primeiros dias, um complemento correspondente à sua remuneração líquida.

2- A empresa concede ao trabalhador até três dias por mês, em caso de doença comprovada pelos seus serviços clínicos.

3- A pedido do trabalhador, a empresa compromete-se a proceder a um adiantamento correspondente à sua remuneração líquida, desde que o mesmo faça prova de que não recebeu atempadamente o subsídio por doença. Este adiantamento será regularizado no processamento salarial do mês seguinte à sua atribuição.

4- Na impossibilidade da regularização referida nos termos do número anterior, a empresa procederá ao início do acerto do valor em dívida no regresso do trabalhador ao serviço.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**(Complemento da indemnização nas incapacidades temporárias)**

1- Nas situações de incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, resultante de acidente de trabalho ou doença profissional, a empresa atribui ao trabalhador o complemento necessário para, com a indemnização a que tiver direito, perfazer a sua remuneração líquida.

2- O trabalhador beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que ocorrer durante o período de incapacidade temporária.

Cláusula 62.<sup>a</sup>**(Seguro de reforma)**

1- A empresa comparticipa entre 3 % e 6 % do montante anual da remuneração fixa na aquisição de uma apólice de seguro de reforma, destinada a garantir aos trabalhadores ao seu serviço, a partir da idade legal da reforma, uma pensão mensal paga 14 vezes por ano correspondente ao valor capitalizado, até ao máximo de 12% da remuneração fixa mensal.

2- A atribuição prevista no número anterior pressupõe a passagem à reforma do trabalhador na idade legal da reforma, cessando o direito à referida comparticipação se aquele não requerer a passagem à reforma logo que lhe seja legalmente possível.

3- O trabalhador poderá participar nos custos da apólice referida no número 1, autorizando desde logo o desconto no respetivo salário do valor correspondente, caso em que o limite acima referido passa para 15 %.

4- A empresa garante igualmente uma apólice de risco para garantir o pagamento previsto nos números 1 e 3, em caso de morte ou incapacidade resultante de doença ou acidente antes de atingida a idade normal de reforma.

5- A apólice contém as cláusulas de resgate ou transferência de reservas permitidas por lei, em caso de morte ou rescisão do contrato antes da idade de reforma.

6- A percentagem da contribuição será revista anualmente e poderá ser incrementada em função do enquadramento financeiro da empresa.

Cláusula 62.<sup>a</sup>-A**(Disposição transitória)**

Sem prejuízo do disposto no número 6 da cláusula anterior, as partes acordam, a título excecional e transitório, que o valor estabelecido no seu número 1 é de 3 % a partir da data de publicação do presente acordo durante o ano de 2015 e durante o ano de 2016.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**(Seguro de acidentes pessoais)**

1- A empresa garante um seguro de acidentes pessoais para todos os trabalhadores com objetivo de assegurar uma indemnização correspondente a trinta e seis meses de remuneração fixa, com o máximo de

135 000,00 € em caso de morte ou incapacidade permanente e absoluta do trabalhador.

2- A empresa garante um seguro de acidentes pessoais pelo triplo do valor que resultar da aplicação do previsto no número anterior, com o máximo de 265 000,00 € para os seguintes trabalhadores:

a) Que exerçam funções que envolvam exposição a situações de risco, nomeadamente, trabalho a grande altura e trabalho que envolva manipulação direta com tensão da rede elétrica;

b) Que se encontrem a prestar trabalho em locais onde se verifique uma especial perigosidade, designadamente, em zonas endémicas, zonas de guerra, catástrofes naturais e graves perturbações de ordem pública.

Cláusula 64.<sup>a</sup>

**(Assistência na doença)**

1- A empresa participará nas despesas de assistência na doença por trabalhador de acordo com o plano de prestação de cuidados de saúde constante do anexo I-C.

2- A empresa poderá proceder à alteração do regime de coberturas sempre que o seu custo anual ultrapasse em 2 % o valor das remunerações fixas suportadas.

3- A empresa poderá alterar a percentagem do desconto previsto no artigo 10.º do anexo I-C sempre que o valor global adiantado ultrapasse em 1 % o valor das remunerações fixas suportadas.

Cláusula 65.<sup>a</sup>

**(Restaurantes e cafetarias)**

Nas instalações em que o número de trabalhadores o justifique, a empresa manterá em funcionamento serviços de restaurante e cafetarias.

## CAPÍTULO IX

### **Exercício de atividade sindical**

Cláusula 66.<sup>a</sup>

**(Princípio geral)**

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior da Empresa, nos termos legais.

2- As associações sindicais obrigam-se a comunicar à empresa a identificação dos dirigentes sindicais e delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais, enviada por correio eletrónico, fax ou outro meio idóneo, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

3- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 67.<sup>a</sup>

**(Direitos e condições para o exercício da atividade sindical)**

1- Os delegados sindicais titulares de crédito de horas poderão proceder à transferência de parte ou da totalidade dos seus créditos a favor de outros delegados da mesma associação sindical, sem prejuízo de colisão com serviços essenciais devidamente justificados, devendo a associação sindical respetiva, para o efeito, comunicar por escrito à empresa os créditos a transferir com a antecedência mínima de 48 horas.

2- Os membros da direção bem como os delegados de associação sindical têm direito a um crédito adicional de dois dias por mês a distribuir entre os dirigentes e delegados da mesma associação sindical, para além do previsto na lei.

## CAPÍTULO X

**Papel social da empresa**Cláusula 68.<sup>a</sup>**(Conciliação família e trabalho)**

1- A a Rádio e Televisão de Portugal, SA estabelece em toda a atividade interna uma política de recursos humanos que promove a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres, bem como políticas de conciliação entre a família e o trabalho, incluindo em relatório anual a caracterização, por género, dos recursos humanos, designadamente matéria salarial.

2- Os trabalhadores com filhos, naturais e adotados, que se encontrem em frequência escolar até ao terceiro ciclo, têm o direito a um crédito de horas equivalente a 3 dias de trabalho por ano para o acompanhamento do progresso escolar, para cada filho.

3- O crédito de horas referido no número anterior equivale a 9 dias no caso de o menor a cargo ser portador de deficiência.

4- Nas situações em que os pais sejam ambos trabalhadores da a Rádio e Televisão de Portugal, SA os créditos podem ser repartidos mas não são cumulativos.

5- A empresa manterá uma política de apoio financeiro a filhos e cônjuges portadores de deficiência, estipulada em normativos internos.

6- Sem prejuízo do estabelecido na lei, os trabalhadores que tenham de dar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou afim na linha reta ascendente e descendente do 1.º grau, têm direito a um crédito de horas equivalente a 2 dias por trimestre.

7- Os trabalhadores podem ausentar-se ao serviço, sem perda de retribuição, pelo tempo estritamente necessário, para se deslocar a consultas ou tratamentos por prescrição médica para acompanhamento de filhos menores de 16 anos.

8- Sem prejuízo para o serviço, será concedida dispensa no dia do aniversário do trabalhador. Esta dispensa deverá ser gozada no próprio dia do aniversário. A título excepcional, por motivos de serviço devidamente fundamentados, esta dispensa poderá ser transferida, nos 15 dias seguintes ao dia de aniversário, desde que a mesma seja efetivamente gozada pelo trabalhador. Não é permitido acréscimo de encargos decorrentes da prestação de trabalho suplementar em razão do dia facultado.

9- Sem prejuízo para o serviço, poderá ser concedida dispensa, correspondente a meio horário de trabalho no dia do aniversário dos filhos menores ou equiparados, até aos 14 anos, inclusive. Esta dispensa só pode ser gozada no próprio dia do aniversário, não podendo ser transferida para outro dia.

10- Sem prejuízo para o serviço, o trabalhador pode, com autorização prévia da chefia, ser dispensado de serviço até dois dias por ano, para tratar de assuntos de ordem familiar ou pessoal.

11- Os créditos de horas referidos nos números anteriores contam como tempo de serviço para todos os efeitos, inclusive retribuição.

12- Para efeitos dos números 2, 3, 5, 6 e 7 o trabalhador tem de fazer prova da situação escolar ou médica para filhos e cônjuge ou afim na linha reta ascendente e descendente do 1.º grau.

13- No âmbito da conciliação entre a vida profissional e familiar o trabalhador pode solicitar o regime previsto no número 4 da cláusula 21.<sup>a</sup>

Cláusula 69.<sup>a</sup>**(Voluntariado)**

1- Os trabalhadores que exerçam trabalho voluntário em instituições sem fins lucrativos (ONG, IPSS e outras) com protocolos de colaboração com a Rádio e Televisão de Portugal, SA, têm direito a um crédito de horas equivalente a 4 dias por ano, desde que tal não prejudique o serviço a que estão adstritos, mediante parecer prévio da DRH e autorização do CA.

2- Para os efeitos do número anterior o trabalhador entregará declaração comprovativa passada pela instituição onde prestou voluntariado.

## CAPÍTULO XI

**Comissão paritária**Cláusula 70.<sup>a</sup>**(Comissão paritária)**

- 1- A comissão paritária tem a composição e atribuições previstas no regulamento constante do anexo I-D.
- 2- Considera-se como tempo de serviço as horas despendidas pelos membros da comissão paritária que sejam trabalhadores da empresa, no exercício efetivo das funções que lhe estão atribuídas no artigo 3.º do respetivo regulamento.

## CAPÍTULO XII

**Disposições finais e transitórias**Cláusula 71.<sup>a</sup>**(Revogação do direito anterior)**

1- Considerando a situação da empresa, o presente Acordo é tido como globalmente mais favorável, no entender das partes, do que os anteriores acordos e demais regulamentação celebrados entre as associações sindicais outorgantes e a a Rádio e Televisão de Portugal, SA.

2- Em decorrência do referido no número anterior, mas sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte e dos efeitos expressamente salvaguardados neste Acordo, ficam, conseqüentemente, revogadas as convenções coletivas de trabalho da Rádio e Televisão de Portugal, SA a seguir indicadas, sendo globalmente substituídas pelo presente acordo:

a) Acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.<sup>a</sup> série, n.º 36, de 29 de setembro de 2015, que procedeu à republicação do texto consolidado, com as alterações introduzidas pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 14, de 15 de abril de 2019, pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2022, e pelo *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2023 - Retificação.

Cláusula 72.<sup>a</sup>**(Disposição transitória - Subsídio de refeição)**

1- Enquanto forem aplicados os benefícios fiscais atualmente existentes para as situações em que o subsídio de refeição é pago através de títulos de refeição, cartões de refeição eletrónicos ou outro meio equivalente, os valores do subsídio de refeição previstos nos números 1 e 2 da cláusula 42.<sup>a</sup> são, respetivamente, 7,23 € e 11,00 €.

2- O pagamento do complemento noturno previsto no número 5 da cláusula 42.<sup>a</sup> tem como referência o alor indicado no número 2 da referida cláusula.

3- A pedido do trabalhador, o subsídio de refeição previsto no número 1 pode ser pago em dinheiro, nas seguintes situações:

a) Os dois membros do casal serem trabalhadores da empresa, caso em que um deles pode optar pelo pagamento em dinheiro;

b) Não existirem nas imediações do local de trabalho estabelecimentos que aceitem o pagamento através de títulos de refeição, cartões de refeição eletrónicos ou outro meio equivalente.

Cláusula 73.<sup>a</sup>**(Disposição transitória - Revisão do regime de carreiras)**

1- A empresa e as associações sindicais signatárias comprometem-se a constituir um grupo de trabalho para preparar a revisão do modelo de carreiras constante do anexo II, a qual deverá estar concluída, o mais tardar, no final do ano civil subsequente ao da entrada em vigor do presente acordo.

2- Na revisão do número anterior será ainda incluída a análise das categorias de jornalista-realizador, responsável operacional, responsável técnico, coordenador técnico, constantes dos protocolos celebrados em 2006 com o SJ e o STT, bem como a categoria de assistente de operações e a situação dos trabalhadores abran-

gidos pelo número 4 do artigo 9.º do protocolo de 2006, constantes do acordo de empresa celebrado entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e o STT em 11 de maio de 2009.

3- Juntamente com a revisão do modelo de carreiras poderão também ser revistas as cláusulas que disponham sobre matérias com ele conexas, designadamente, as cláusulas 12.ª, 39.ª e 40.ª

4- Em sede de comissão paritária será analisada a redefinição das áreas de intervenção dos centros regionais por forma a serem corrigidas eventuais distorções no tratamento das deslocações em serviço.

#### Cláusula 73.ª-A

##### (Disposição transitória - Tabela salarial)

Assim que possível as partes comprometem-se a retomar as negociações com vista à revisão da tabela.

### ANEXO I-A

## Regulamento de Horários de Trabalho

Regulamento de Horários de Trabalho, nos termos e para os efeitos do disposto nas cláusulas 17.ª e seguintes do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA, e as associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 1.º

O regime previsto no presente regulamento aplica-se aos contratos de trabalho entre a empresa e os trabalhadores ao seu serviço e regula as disposições do acordo de empresa sobre o regime de horários de trabalho.

#### Artigo 2.º

1- O limite máximo do período normal de trabalho semanal é de 36 ou 35 horas, consoante seja prestado, ou não, em regime de jornada contínua.

2- Nos horários irregulares, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, caso em que o período diário pode ter a duração máxima de dez horas e o período semanal pode ter a duração máxima de cinquenta horas.

3- Nos regimes de horários por turnos e horários especiais, quando se aplica a semana de sete dias consecutivos de trabalho, a duração máxima do período normal de trabalho semanal é de 56 horas.

4- As horas que não forem compensadas dentro do período de referência do respetivo horário serão pagas como trabalho suplementar, sendo as primeiras quinze remuneradas com o acréscimo correspondente à primeira hora de trabalho suplementar e as restantes com o acréscimo das horas seguintes.

#### Artigo 3.º

A empresa definirá os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, ouvindo as entidades previstas na lei.

#### Artigo 4.º

1- Sem prejuízo do disposto no número anterior, são estabelecidas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário regular;
- b) Horário por turnos;
- c) Horários especiais.

2- O horário de trabalho pode ainda estar sujeito aos regimes de isenção de horário e de adaptabilidade ou disponibilidade.

#### Artigo 5.º

O horário regular pode ter as seguintes modalidades: horário normal, horário flexível ou de semana comprimida.

#### Artigo 6.º

1- O horário normal é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal do trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso diário e o descanso semanal fixo ao sábado e domingo.

2- Quando não forem especificados períodos de horário diferentes, os períodos de referência para a prestação de trabalho semanal são os seguintes:

- 9h30 - 13h00;
- 14h00 - 17h30.

3- O intervalo de descanso previsto pode ser livremente alterado desde que tenha lugar no período compreendido entre as 12h30 e as 14h30.

#### Artigo 7.º

1- O horário flexível é aquele que permite aos trabalhadores gerir parte do tempo de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

2- A flexibilidade de horário não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços.

3- O período normal de funcionamento dos serviços com horários flexíveis não pode iniciar-se antes das 8h00, nem terminar depois das 19h30.

4- São estabelecidos os seguintes períodos de presença obrigatória:

- Período da manhã - 10h00 - 12h30;
- Período da tarde - 14h30 - 16h30.

5- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

6- Não podem ser prestadas, por dia, mais de dez horas de trabalho.

7- O cumprimento da duração do trabalho será aferido ao mês, sendo as horas em débito apuradas no final de cada mês e descontadas no vencimento do segundo mês seguinte, caso não tenham sido compensadas no mês imediato àquele em que tenham sido prestadas.

8- A falta durante um dia de trabalho será reportada ao período normal de trabalho diário.

9- O cumprimento do horário regular em regime flexível não deve prejudicar o bom funcionamento dos serviços e não pode dar lugar a recurso a trabalho suplementar exceto se expressamente solicitado pela empresa.

10- A flexibilidade no cumprimento do horário não dispensa os trabalhadores do cumprimento do número de horas fixado no respetivo horário.

11- A empresa pode fazer caducar a flexibilidade de horário no caso de os pressupostos referidos nos números anteriores não se verificarem.

#### Artigo 8.º

O horário por turnos encontra-se definido na cláusula 22.<sup>a</sup> do acordo de empresa e pode revestir três tipos:

- a) Duas escalas de turno: T1;
- b) Três escalas de turno: T2;
- c) Laboração contínua: TR.

#### Artigo 9.º

A empresa definirá as áreas em que deverá ser praticada a modalidade de horários por turnos.

#### Artigo 10.º

Os turnos são sempre rotativos, estando os trabalhadores sujeitos à sua variação regular, com um mínimo de cinco equipas no caso da laboração contínua.

#### Artigo 11.º

Sempre que a organização das escalas de turnos o permita, serão observadas as seguintes regras, para além das constantes do acordo de empresa:

- a) Os trabalhadores que saiam do turno da noite deverão ingressar no turno da tarde, de forma a conseguir um maior período de descanso;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

#### Artigo 12.º

O trabalho por turnos poderá ser organizado em turnos de doze horas, na medida em que a escala o permita e mediante acordo com o trabalhador.

### Artigo 13.º

1- O trabalhador terá direito a um intervalo não superior a trinta minutos, para repouso ou refeição, o qual será sempre considerado como tempo de serviço.

2- O período referido será escolhido pelo trabalhador de forma a que não seja afetado o normal funcionamento do serviço.

### Artigo 14.º

Os trabalhadores em regime de trabalho por turnos têm direito a um subsídio de turno mensal conforme previsto na cláusula 43.ª do acordo de empresa.

### Artigo 15.º

1- O trabalhador que completar 15 anos de serviço consecutivo em regime de horário por turnos ou 55 anos de idade e que pretenda abandonar aquele regime de horário deverá solicitá-lo, por escrito, à empresa.

2- O trabalhador que comprove a impossibilidade, por motivo de doença verificada pelos serviços de medicina do trabalho, de prestar serviço em regime de turnos poderá solicitar o abandono deste tipo de horário de trabalho.

### Artigo 16.º

Os trabalhadores em regime de horário por turnos serão examinados, semestralmente, pelos serviços de medicina do trabalho.

### Artigo 17.º

1- As trocas de turnos ou de folgas por acordo entre os trabalhadores serão permitidas desde que não impliquem prestação de trabalho em turnos consecutivos, nem incidência pecuniária para a empresa.

2- A recusa da autorização de troca tem de ser devidamente fundamentada.

### Artigo 18.º

No caso de cessação, por iniciativa da empresa, dos regimes de horário por turnos e de horários irregulares, o trabalhador tem direito a uma compensação, nos três anos seguintes, de montante correspondente respetivamente a 75 %, 50 % e 25 % do montante que auferia a título de subsídio de horário.

### Artigo 19.º

1- O horário desfasado é aquele em que parte do período de trabalho ocorre fora do período compreendido entre as 9h00 e as 21h00, podendo ter o descanso semanal fixo ao sábado e domingo (nos tipos D1, D2 e D3) ou rotativo (nos tipos D4, D5 e D6).

2- O horário desfasado pode ter três graus de desfásamento a que correspondem os seguintes períodos de utilização:

- a) Das 7h00 às 23h00: D1 e D4;
- b) Das 6h00 às 24h00: D2 e D5;
- c) Das 5h00 à 1h00: D3 e D6.

2- Aplicam-se aos horários desfasados as restantes normas previstas no acordo de empresa e aplicáveis à generalidade dos horários de trabalho.

### Artigo 20.º

1- Considera-se horário irregular o horário individualizado em que as horas de entrada e saída, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal não se mantêm constantes e podem ser alterados nos termos da cláusula 24.ª do acordo de empresa.

2- A utilização de trabalhadores nesta modalidade de horário só é possível em atividades ligadas à produção/informação, emissão e/ou arquivo.

### Artigo 21.º

1- O horário irregular é marcado mensalmente, com a antecedência mínima de 7 dias antes da sua entrada em vigor, e pode ter as seguintes modalidades:

- a) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de 7 dias (nos tipos I1, I2, I3 e M1);
- b) Alteração das horas de entrada e saída comunicada com a antecedência mínima de 12 horas e nunca para

além das 17h00 do dia anterior àquele a que a alteração se reportar (nos tipos I4, I5, I6 e M2).

3- O horário irregular pode igualmente ser marcado em três períodos distintos, correspondente a outros tantos tipos:

- a) Das 7h00 às 23h00: I1 e I4;
- b) Das 6h00 às 24h00: I2 e I5;
- c) Das 5h00 às 1hh00: I3 e I6.

#### Artigo 22.º

1- A marcação de trabalho ao sábado e domingo, independentemente do número de dias utilizados, confere sempre o direito a um subsídio de 10,00 € por cada sábado ou domingo de trabalho, desde que o trabalhador preste pelo menos quatro horas de trabalho efetivo.

2- A organização dos horários de trabalho especiais não pode prejudicar o direito ao gozo em cada mês de, pelo menos, um período de descanso semanal coincidente com o sábado e o domingo.

#### Artigo 23.º

Os trabalhadores que pratiquem os horários especiais nos termos das cláusulas 24.<sup>a</sup> e 25.<sup>a</sup> do acordo de empresa serão examinados anualmente pelos serviços de medicina do trabalho.

#### Artigo 24.º

1- São permitidas as trocas de horários bem como dos períodos de descanso por acordo entre os trabalhadores e devidamente autorizadas pela empresa, desde que não impliquem a prestação de trabalho em horários consecutivos e que não resultem encargos para a empresa.

2- A recusa de autorização deverá ser devidamente fundamentada.

#### Artigo 25.º

Nas situações e termos previstos na lei e em casos especiais, a formalizar em acordo individual, em que o trabalhador o solicite e o serviço o permita, pode ser autorizada a realização de um horário de trabalho reduzido até metade do horário semanal de trabalho ocorrendo igual redução da retribuição e das regalias sociais.

#### Artigo 26.º

Para efeitos do disposto nos números 5 e 6 da cláusula 32.<sup>a</sup> a empresa mantém atualizado um mapa de registo de alteração de folga.

#### Artigo 27.º

Este regulamento poderá ser revisto por acordo das partes, independentemente do disposto na cláusula 2.<sup>a</sup> do acordo de empresa.

### ANEXO I-B

#### **Regulamento de Deslocações em Serviço**

Regulamento de Deslocações em Serviço, nos termos e para os efeitos do disposto nas cláusulas 50.<sup>a</sup> e 51.<sup>a</sup> do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA, e as associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 1.º

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização de trabalho fora do local habitual, por um período de tempo limitado.

2- As deslocações em serviço podem ser diárias, temporárias ou especiais.

3- Não é considerada deslocação em serviço a que ocorre dentro da área territorial definida no número 2 da cláusula 16.<sup>a</sup> do acordo de empresa.

4- No caso dos trabalhadores com funções de jornalista, não é considerada deslocação em serviço a que ocorre, para cada estabelecimento, dentro da área territorial definida no quadro C, anexo a este regulamento.

5- Considera-se pernoita o período compreendido entre a 1h00 e as 7h00.

#### Artigo 2.º

1- Entende-se por deslocação diária aquela que não impossibilita o trabalhador de pernoitar no seu domicílio habitual.

2- Entende-se por deslocação temporária a que não permite a pernoita no domicílio habitual e não excede os 10 dias de duração.

3- Constituem deslocações especiais:

a) As que têm duração superior a 10 dias consecutivos, quer a deslocação ocorra no país ou no estrangeiro, ou as que envolvam ocupação intensiva, entendendo-se como tal a duração efetiva de trabalho superior em média a dez horas de trabalho diárias;

b) As que envolvam situações de risco, tais como deslocações para zonas de conflito (guerra, perturbação da ordem pública) ou assoladas por catástrofes, epidemias ou acentuada carência de meios de sobrevivência.

4- Nas situações de deslocação temporária e ou especial não se aplicam os limites previstos no número 2 da cláusula 17.<sup>a</sup> nem o limite de dias consecutivos de trabalho.

5- Caso o período de deslocação tenha prejudicado um período de folgas coincidente com o sábado e domingo, estas deverão ser gozadas no primeiro sábado e domingo mais próximo disponível, subsequentes ao regresso, por forma a não pôr em causa o princípio previsto no número 4 da cláusula 32.<sup>a</sup>

6- A transformação de uma deslocação temporária em deslocação especial terá de ter o acordo do trabalhador. Caso o trabalhador não dê o seu acordo e na impossibilidade da sua substituição, manter-se-á o regime da deslocação temporária.

#### Artigo 3.º

1- Excluído o tempo de intervalo para refeição, o tempo máximo de viagem e de trabalho permitido é de doze horas.

2- Se o período de deslocação, nomeadamente o dia da partida, coincidir com o dia de descanso semanal ou complementar, a aceitação do serviço pelo trabalhador implica a aceitação da transferência dos dias de descanso prejudicados para, salvo motivos ponderosos, os dias seguintes ao do regresso.

3- O disposto no número anterior aplica-se exclusivamente às deslocações temporárias com estadia superior a três dias.

#### Artigo 4.º

As deslocações em serviço dão lugar a uma compensação e a ajudas de custo nos termos dos artigos seguintes.

#### Artigo 5.º

1- Nas deslocações diárias e temporárias o trabalhador tem direito a um acréscimo de:

a) 2,50 € por hora completa ou fração proporcional nas deslocações nacionais;

b) 4,00 € por hora completa ou fração proporcional nas deslocações ao estrangeiro.

2- Para efeitos do número anterior é considerado o tempo de trabalho efetivo e o tempo de viagem que ocorra antes e durante a prestação de trabalho.

3- A prestação de trabalho suplementar até 12 horas por dia está incluída nos acréscimos previstos no número 1.

4- Para além do limite das 12 horas o trabalho é remunerado com o acréscimo devido pela prestação de trabalho suplementar.

5- O trabalhador tem direito a gozar os dias de descanso semanal que não tiver gozado durante a deslocação nos dez dias imediatos ao do seu regresso.

#### Artigo 6.º

1- A empresa fornecerá o transporte adequado, suportando todas as despesas do trabalhador exigidas pela deslocação em serviço, nos termos da regulamentação em vigor.

2- O trabalhador pode, se para tal for autorizado, deslocar-se em viatura própria, tendo direito a receber da empresa o valor referido no número 2 da cláusula 45.<sup>a</sup> do acordo de empresa.

3- Os trabalhadores não motoristas que, com o seu acordo, nas situações e segundo as regras constantes da regulamentação em vigor, incluindo o disposto na cláusula 11.<sup>a</sup>, número 6 do acordo de empresa, conduzam veículos da empresa para fora da área do seu local de trabalho, em regime de acumulação com as suas próprias funções, terão direito a um abono de 0,10 € por quilómetro percorrido.

4- Não se aplica o disposto no número anterior aos trabalhadores abrangidos pelo regime do número 4 da cláusula 49.<sup>a</sup>

### Artigo 7.º

1- No caso das deslocações temporárias, a empresa obriga-se a fornecer alojamento aos trabalhadores deslocados, nos termos do regulamento em vigor.

2- No caso de o trabalhador dispensar o alojamento fornecido pela empresa, terá direito a uma compensação de valor idêntico ao das ajudas de custo calculadas nos termos da cláusula seguinte.

3- Nas deslocações temporárias o trabalhador está sujeito ao limite máximo de doze horas/dia.

### Artigo 8.º

1- Nas deslocações em serviço dentro do território nacional aplicam-se os valores de ajudas de custo constantes do quadro A.

2- Nas deslocações em serviço ao estrangeiro aplicam-se os valores de ajudas de custo constantes do quadro B.

3- Os valores de ajudas de custo constantes dos quadros A e B são automaticamente atualizados na proporção do aumento das ajudas de custo dos funcionários, agentes do Estado e entidades a eles equiparadas com vencimentos superiores ao valor do índice mais elevado.

4- Sempre que um trabalhador se encontre em regime de ajudas de custo, cessa o direito ao subsídio de refeição.

5- Cessa ainda o direito à ajuda de custo respetiva, no caso de o trabalhador almoçar ou jantar a expensas da Empresa ou de terceiro no âmbito das relações deste com a empresa.

6- Em regime de jornada contínua mantém-se a atribuição de ajudas de custo, quando a elas haja direito, mesmo que não haja período para tomada de refeição ou se verifique a sua substituição por refeição ligeira.

### Artigo 9.º

1- A empresa adiantará aos trabalhadores em deslocação em serviço o valor correspondente às ajudas de custo a que presumidamente tenham direito.

2- Os trabalhadores que tenham recebido o adiantamento referido no número anterior ficam obrigados a fornecer aos serviços competentes da empresa, no prazo de 10 dias após o termo de deslocação, os elementos que permitam proceder ao respetivo acerto de contas.

### Artigo 10.º

1- Nas deslocações especiais, empresa e trabalhador acordarão o regime de transporte, alojamento, ajudas de custo e remuneração para o período de deslocação.

2- No caso previsto na alínea *a)* do número 3 do artigo 2.º deste anexo, o acréscimo por hora completa ou fração proporcional a aplicar não pode ser inferior a 3,00 euros nas deslocações nacionais.

## QUADRO A

### Deslocações em serviço dentro do território nacional

		Observações
Diária completa	25,10 €	Sem alojamento
Frações		
Almoço	12,55 €	Partida antes das 13h00
Jantar	12,55 €	Chegada depois das 20h00

## QUADRO B

## Deslocações em serviço ao estrangeiro

		Observações
Diária completa	44,68 €	Sem alojamento
Frações		
Almoço	22,34 €	Partida antes das 13h00
Jantar	22,34 €	Chegada depois das 20h00

## QUADRO C

## Área de intervenção de cada estabelecimento

Viana do Castelo	Bragança	Viseu	Guarda	Lisboa	Évora
Melgaço	Bragança	Lamego	Vila Nova de Foz Côa	Tomar	Portalegre
Monção	Vimioso	Penedono	Figueira de Castelo Rodrigo	Torres Novas	Crato
Valença	Miranda do Douro	Tarouca	Meda	Entroncamento	Alter do Chão
Vila Nova da Cerveira	Vinhais	Castro Daire	Trancoso	Vila Nova da Barquinha	Ponte de Sôr
Caminha	Macedo de Cavaleiros	Vila Nova de Paiva	Pinhel	Constância	Campo Maior
Paredes de Coura	Mogadouro	Moimenta da Beira	Almeida	Abrantes	Arronches
Arcos de Valdevez	Mirandela	Sernancelhe	Guarda	Nazaré	Monforte
Ponte de Lima	Alfândega da Fé	Aguiar da Beira	Fornos de Algodres	Alcobaça	Fronteira
Viana do Castelo	Vila Flor	Gouveia	Celorico da Beira	Porto de Mós	Avis
Ponte da Barca	Carrazeda de Ansiães	Seia	Manteigas	Alcanena	Mora
Vila Verde	Torre de Moncorvo	Sátão	Belmonte	Peniche	Vendas Novas
Amares	Freixo de Espada a Cinta	Penalva do Castelo	Sabugal	Óbidos	Montemor-o-Novo
Esposende	Valpacos	Mangualde	<u>Covilhã</u>	Caldas da Rainha	Arraiolos
Terras do Bouro	Chaves	Viseu	<u>Penamacor</u>	Rio Maior	Sousel
Vieira do Minho	Montalegre	Nelas	<u>Fundão</u>	Santarém	Estremoz
Póvoa de Lanhoso	Boticas	Carregal do Sal	<u>Gouveia</u>	Golegã	Elvas
Braga	Vila Real	São Pedro do Sul	<u>Seia</u>	Chamusca	Borba
Barcelos	Valpacos	Oliveira de Frades	Castelo Branco	Alpiarça	Vila Viçosa
Porto	<u>Chaves</u>	Vouzela	Covilhã	Almeirim	Alandroal
Esposende	<u>Montalegre</u>	Tondela	Penamacor	Cartaxo	Redondo
<u>Vieira do Minho</u>	<u>Boticas</u>	Mortágua	Fundão	Azambuja	Évora
<u>Póvoa de Lanhoso</u>	<u>Cabeceiras de Basto</u>	Santa Comba Dão	Idanha-a-Nova	Cadaval	Viana do Alentejo

<u>Braga</u>	Vila Pouca de Aguiar	Coimbra	Castelo Branco	Bombarral	Portel
<u>Barcelos</u>	Murca	<u>Tondela</u>	Oleiros	Lourinhã	Reguengos de Monsaraz
Cabeceiras de Basto	Alijó	<u>Mortágua</u>	Sertã	Torres Vedras	Mourão
Fafe	Ribeira de Pena	<u>Santa Comba Dão</u>	Ferreira do Zêzere	Alenquer	Barrancos
Guimarães	Mondim de Basto	Tábua	Vila de Rei	Salvaterra de Magos	Moura
Vila Nova de Famalicão	Vila Real	Oliveira do Hospital	Proença-a-Nova	Coruche	Vidigueira
Póvoa de Varzim	Sabrosa	<u>Albergaria-a-Velha</u>	Vila Velha de Rodao	Benavente	Cuba
Celorico de Basto	Sao Joao da Pesqueira	<u>Aveiro</u>	Nisa	Sobral de Monte Agraço	Alvito
Vizela	Santa Marta de Penaguião	<u>Ílhavo</u>	Mação	Arruda dos Vinhos	Ferreira do Alentejo
Felgueiras	Peso da Régua	<u>Águeda</u>	Sardoal	Mafra	Aljustrel
Paços de Ferreira	Armamar	Oliveira do Bairro	Gavião	Vila Franca de Xira	Beja
Santo Tirso	Tabuaço	Anadia	Castelo de Vide	Loures	Serpa
Trofa	<u>Lamego</u>	Vagos	Marvão	Odivelas	Castro Verde
Vila do Conde		Mira	<u>Abrantes</u>	Sintra	Mértola
Maia		Figueira da Foz	<u>Constância</u>	Oeiras	Faro
Matosinhos		Montemor O Velho		Cascais	Odemira
Lousada		Cantanhede		Lisboa	Ourique
Amarante		Mealhada		Amadora	Almodôvar
Valongo		Penacova		Almada	Alcoutim
Paredes		Coimbra		Palmela	Aljezur
Gondomar		Condeixa-a-Nova		Sesimbra	Monchique
Porto		Vila Nova de Poiares		Setúbal	Silves
Penafiel		Lousa		Seixal	Loulé
Marco de Canaveses		Miranda do Corvo		Moita	São Brás de Alportel
Baião		Penela		Barreiro	Tavira
Mesão Frio		Ansiao		Alcochete	Castro Marim
Resende		Arganil		Montijo	Vila Real de Santo António
Cinfães		Pampilhosa da Serra		Alcácer do Sal	Olhão
Vila Nova de Gaia		Castanheira de Pêra		Grândola	Faro
Castelo de Paiva		Soure		Santiago do Cacém	Albufeira
Santa Maria da Feira		Figueiró dos Vinhos		Sines	Lagoa
Espinho		Gois			Portimão
Arouca		Pedrogão Grande			Lagos
São João da Madeira		Alvaiázere			Vila do Bispo

Oliveira de Azeméis		Ourém			Castro Verde
Ovar		Pombal			Mértola
Vale de Cambra		Batalha			
Estarreja		Marinha Grande			
Murtosa		Leiria			
Sever do Vouga					
Albergaria-a-Velha					
Aveiro					
Ilhavo					
Águeda					
Nota - A área de intervenção do centro regional da madeira corresponde à área da respetiva região autónoma. - As áreas de intervenção das ilhas do centro regional dos açores são as seguintes:					
São Miguel	Terceira	Faial			
São Miguel	Terceira	Faial			
Santa Maria	São Jorge	Pico			
<u>Flores</u>	Graciosa	Flores			
<u>Corvo</u>	<u>Pico</u>	Corvo			
		<u>São Jorge</u>			
- Os concelhos sublinhados constituem a 2.ª opção de intervenção para as respetivas áreas e a 1.ª opção para as áreas a que pertencem (não sublinhadas), não sendo considerado para as duas áreas deslocação em serviço a realização de trabalho nesses concelhos					

## ANEXO I-C

**Plano de prestação de cuidados de saúde**

Plano de prestação de cuidados de saúde, nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 63.<sup>a</sup> do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA, e as associações sindicais outorgantes.

## Artigo 1.º

**Objeto**

A empresa mantém em vigor um sistema de prestação de cuidados de saúde de natureza complementar aos regimes de segurança social aplicáveis aos seus trabalhadores.

## Artigo 2.º

**Beneficiários diretos**

- a) São considerados beneficiários diretos do plano de saúde da empresa:
- b) Os trabalhadores da empresa;
- c) Os reformados da Rádio e Televisão de Portugal, SGPS, SA, da Radiotelevisão Portuguesa - SPT, SA, e da RTP - Meios de Produção, SA, que adquiriram esta qualidade até 31 de dezembro de 2004.

### Artigo 3.º

#### **Beneficiários indiretos**

a) São considerados beneficiários indiretos do plano de saúde da empresa:

a) Os cônjuges ou quem viva em união de facto com os beneficiários diretos no caso de se encontrarem desempregados ou de serem domésticos, ou os empregados desde que não beneficiem de qualquer subsistema de assistência na doença que seja globalmente mais favorável relativamente ao presente plano;

b) Em caso de existência simultânea de casamento não dissolvido com união de facto, apenas o cônjuge pode beneficiar dos cuidados de saúde previstos neste plano;

c) Os pensionistas de sobrevivência;

d) Os filhos, os filhos dos beneficiários indiretos previstos na alínea a) ou os menores à guarda dos beneficiários até aos 18 anos ou até perfazerem 25 anos de idade, desde que se encontrem a estudar, em situação de desemprego ou de expectativa de 1.º emprego;

Excecionam-se do limite de idade estabelecido na alínea anterior os casos de incapacidade total e permanente para o trabalho, a comprovar pelos serviços clínicos da empresa.

### Artigo 4.º

#### **Regime especial de benefício**

1- Os trabalhadores do quadro da Casa do Pessoal da RTP e das associações de reformados da RTP e de aposentados e reformados da RDP beneficiam do regime especial para o plano de saúde.

2- Os cônjuges ou quem viva em união de facto não abrangidos pela alínea a) do artigo 3.º, terão acesso à assistência médica e de enfermagem garantida pela empresa nos seus serviços clínicos.

### Artigo 5.º

#### **Início do direito aos benefícios**

1- O beneficiário direto deve indicar à Empresa os beneficiários indiretos que se encontram nas situações descritas no artigo 3.º;

2- O beneficiário direto deve comunicar qualquer alteração da situação que deu origem ao benefício, no prazo de 60 dias.

### Artigo 6.º

#### **Extensão do direito**

a) São mantidos os direitos, quer aos beneficiários diretos quer aos beneficiários indiretos, nas seguintes situações de suspensão da prestação laboral:

b) Exercício de funções do trabalhador noutra entidade ao abrigo de requisição, cedência ou de comissão de serviço.

### **Pré-reforma do trabalhador.**

### Artigo 7.º

#### **Extensão territorial do benefício**

A título excecional, após esgotadas as possibilidades de tratamento em Portugal, em caso de indispensabilidade atestada por médico da Administração Regional de Saúde e colhido o parecer favorável de médico da empresa, as participações são extensíveis a cuidados de saúde prestados no estrangeiro.

### Artigo 8.º

#### **Cuidados de saúde prestados pela empresa**

1- Sem prejuízo de outras soluções julgadas adequadas face a situações particulares, a empresa assegurará a prestação de assistência médica em clínica geral, pediatria e ginecologia/ obstetrícia e de consultas de psicologia clínica e serviços de enfermagem nos postos clínicos onde estão a ser praticados.

Em regime de colaboração com entidades terceiras e, na medida do possível, terá lugar nos serviços clínicos da empresa a colheita de material para análises clínicas.

## Artigo 9.º

### Procedimento geral - Rede convencionada seguradora.

1- A gestão do plano de saúde dos trabalhadores da RTP é da responsabilidade da entidade seguradora, e tem como missão garantir os benefícios em termos de cuidados de saúde da rede de prestadores convencionados e de acordo com regras definidas pela empresa.

2- Os beneficiários podem recorrer aos atos médicos prestados por terceiras entidades, incluídas na rede convencionada da seguradora, apresentando o cartão de beneficiário.

3- No procedimento referido no número anterior, a despesa é enviada para a seguradora, que a paga na totalidade. O débito correspondente ao trabalhador será posteriormente descontado no vencimento mensal, de acordo com as regras definidas no artigo seguinte.

No caso de o beneficiário recorrer aos serviços de entidades terceiras que não tenham convenção com a seguradora, efetua o pagamento dos cuidados de saúde que lhe forem prestados e entrega a documentação respetiva na seguradora para comparticipação, respeitando o prazo de 120 dias após realização do ato médico.

## Artigo 10.º

### Reembolso de despesas médicas

1- As despesas médicas efetuadas pelos beneficiários do plano de saúde, na rede convencionada do seguro de saúde, subscrito pela empresa, serão asseguradas por esta a título de adiantamento.

2- Para efeito de reembolso dos adiantamentos relativos a despesas médicas, o desconto mensal a efetuar aos beneficiários será calculado com base num plano de pagamento, decorrente da dívida global dos atos médicos de cada beneficiário, com prestações constantes correspondentes a 5,5 % do vencimento de referência.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o vencimento de referência (VR) integra a totalidade das rubricas salariais fixas, com exceção do abono para falhas e do subsídio de transporte.

4- Quando o valor total da dívida atingir o limite máximo de 5000,00 €, a empresa deixará de proceder aos adiantamentos previstos no número 1 do presente artigo, pelo que os beneficiários manterão o direito a usufruir de valores convencionados e das comparticipações, mediante o pagamento direto no ato de realização.

Mantêm-se em vigor as regras relativas aos reembolsos nas dívidas constituídas anteriormente a este AE, passando a aplicar-se, no entanto, o mesmo limite máximo de 5000,00 €.

## Artigo 11.º

### Comparticipação nas consultas

a) As consultas, independentemente de serem pagas através da seguradora, nos termos do número 2 do artigo 9.º, ou diretamente pelo beneficiário, nos termos do número 4 do mesmo artigo, são comparticipadas pela Seguradora nos termos seguintes:

- b) Clínica geral ..... 12,50 €;  
c) Especialidades ..... 15,00 €.

## Artigo 12.º

### Comparticipação em estomatologia e ortodôncia

No tratamento de estomatologia e ortodôncia, a seguradora comparticipa, por cada ano, até ao máximo de 1000,00 € por beneficiário e beneficiário indireto, e 1500,00 € quando ambos os cônjuges/união de facto forem trabalhadores da empresa, nos termos seguintes:

- Consultas e tratamentos efetuados ..... 60 %.

## Artigo 13.º

### Comparticipação em optometria

1- Em optometria a seguradora comparticipa em 60 % das despesas efetuadas até aos seguintes valores:

- a) Par de lentes ..... 125,00 €;  
b) Ortóteses ..... 50,00 €;  
c) Par de lentes progressivas e lentes de contacto ..... 215,00 €.

2- Salvo prescrição médica contrária, apenas se procede a uma comparticipação para as aquisições a que se refere a alínea a) e b) do número anterior para cada dois anos civis, e apenas procede a uma comparticipação relativamente aos materiais a que se refere a alínea c) do número anterior por cada ano civil.

3- A empresa comparticipa em 100 %, relativamente às alíneas a) e c) do número 1 desde que os serviços

clínicos da empresa e os serviços de medicina ocupacional confirmem a relação causa efeito entre a atividade profissional e a evolução negativa da visão do trabalhador.

#### Artigo 14.º

##### **Comparticipação em fisioterapia**

1- Os tratamentos de fisioterapia de recuperação, que não inclui a ginástica de manutenção, são comparticipados em 60 % do respetivo encargo e até ao limite máximo anual de 600,00 €.

2- A comparticipação a que se refere o número anterior só pode ter lugar após validação por médico da seguradora, da seguinte documentação:

- a) Prescrição médica;
- b) Descrição dos tratamentos a efetuar;
- c) Orçamento dos mesmos.

3- Excecionam-se do limite referido no número 1 os tratamentos de fisioterapia decorrentes de acidente que estejam eventualmente cobertos por seguro específico.

#### Artigo 15.º

##### **Comparticipação em exames auxiliares de diagnóstico**

Os exames auxiliares de diagnóstico são comparticipados até 60 % do custo respetivo desde que seja entregue prescrição médica.

#### Artigo 16.º

##### **Comparticipação em internamentos e intervenções cirúrgicas**

1- Os internamentos e intervenções cirúrgicas são comparticipados da seguinte forma:

- a) Diária até 75,00 €/dia;
- b) Parto normal até 1500,00 € (incluindo internamento);
- c) Parto por cesariana até 2000,00 € (incluindo internamento);

2- Cirurgia e outros custos decorrentes da intervenção - 75 % do custo total sem inclusão da alínea a), até ao limite de 7500,00 €.

3- A empresa apenas comparticipa em duas intervenções por ano civil, no caso de beneficiários indiretos.

4- Estão excluídas as intervenções de cirurgia estética.

5- Os beneficiários do plano de saúde podem beneficiar de um seguro complementar para cobertura de despesas com internamentos e cirurgias, que cubra o diferencial entre os 7500,00 € até 35 000,00 €, mediante uma comparticipação do trabalhador de 1,00 €/mês por pessoa segura, a descontar no vencimento mensal.

6- Ainda que não beneficiários do plano de saúde, os cônjuges/união de facto e membros do agregado familiar dos trabalhadores beneficiários, poderão beneficiar do seguro de saúde para cobertura de despesas com internamentos e cirurgias entre os 7500,00 € e os 35 000,00 €, suportando os custos do seguro por pessoa segura (22,00 €/ano).

Os internamentos em psiquiatria, adição e quimioterapia são abrangidos pelas regras das comparticipações nos termos do número 1 do presente artigo.

#### Artigo 17.º

##### **Regularidade de procedimentos**

Quaisquer omissões ou declarações que tenham por objetivo a obtenção de benefícios indevidos são passíveis de constituir infração disciplinar, sem prejuízo de outras medidas que ao caso couberem.

#### Artigo 18.º

##### **Prova da situação de beneficiário**

A empresa reserva-se o direito de, a todo o momento, exigir documentação comprovativa considerada necessária ou proceder às auditorias e inspeções que entenda adequadas, com o objetivo de verificar a correta utilização do presente plano de saúde.

## ANEXO I-D

**Regulamento da Comissão Paritária**

Regulamento da comissão paritária, constituída nos termos e para os efeitos do disposto na cláusula 70.<sup>a</sup> do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA, e as associações sindicais outorgantes.

## Artigo 1.º

A comissão paritária é constituída por cinco membros designados pela empresa e por cinco representantes indicados pelas associações sindicais outorgantes do acordo de empresa.

## Artigo 2.º

1- Compete à comissão paritária a interpretação das normas do acordo de empresa, integrar os casos omissos e decidir sobre as dúvidas e questões de aplicação das normas do acordo de empresa formuladas por qualquer das partes ou por trabalhador abrangido pelo acordo de empresa.

2- Compete ainda à comissão paritária instituir a comissão arbitral nos termos do artigo 4.º

## Artigo 3.º

1- A comissão paritária reúne por iniciativa de qualquer das partes, mediante notificação da parte contrária ou a pedido de associação sindical interessada ou de trabalhador mediante notificação das partes.

2- A comissão paritária reunirá com a presença dos representantes da empresa e dos representantes das associações sindicais outorgantes quando tenha de deliberar sobre questões de integração ou interpretação das normas do acordo de empresa.

3- A comissão paritária reunirá com a presença dos representantes da empresa e dos representantes das associações sindicais interessadas sempre que o objeto da deliberação diga respeito à aplicação de normas do acordo de empresa a situação de um ou mais trabalhadores.

4- Para efeitos de deliberação da comissão paritária, cada uma das partes, em qualquer das situações previstas neste regulamento, têm o número de votos igual ao total de representantes das associações sindicais presentes na reunião

5- A notificação é feita por convocatória enviada por correio electrónico, fax ou outro meio idóneo.

6- A notificação deve indicar o objeto do litígio ou da questão sobre que se pretende decisão.

7- Para efeitos deste regulamento consideram-se partes, por um lado, a empresa e, por outro, as associações sindicais outorgantes do acordo de empresa.

## Artigo 4.º

1- Para decisão das questões sujeitas a arbitragem nos termos do acordo de empresa a comissão paritária designará a comissão arbitral constituída por dois árbitros que nomearão o terceiro árbitro que presidirá.

2- Compete ao presidente preparar o processo, a instrução e conduzir os trabalhos.

3- Os árbitros poderão dispensar a nomeação do presidente sempre que considerem ser possível decidir por unanimidade das questões sujeitas a arbitragem.

## Artigo 5.º

Os dois árbitros serão designados de entre personalidades constantes de duas listas. Cada uma das partes elaborará uma lista que será constituída por um máximo de dez personalidades e será notificada à outra parte.

## Artigo 6.º

A falta de designação de um ou mais árbitros poderá ser suprida por decisão judicial a proferir pelo Tribunal do Trabalho de Lisboa.

## Artigo 7.º

Verificando-se a ausência ou impedimento permanente de algum dos árbitros para o exercício das funções proceder-se-á à sua substituição segundo as regras aplicáveis à nomeação ou designação, com as necessárias adaptações.

## Artigo 8.º

Em qualquer caso os trâmites processuais da arbitragem deverão respeitar os princípios fundamentais de absoluta igualdade entre as partes com garantia de estrita observância do princípio do contraditório, devendo as partes ser ouvidas, oralmente ou por escrito, antes de ser proferida a decisão final.

#### Artigo 9.º

Os árbitros iniciarão os seus trabalhos nas quarenta e oito horas subsequentes à designação do árbitro presidente ou da decisão dos árbitros que a dispensar.

#### Artigo 10.º

1- Nas quarenta e oito horas seguintes ao início dos trabalhos, nos termos do artigo anterior, o presidente notifica cada uma das partes para que apresentem, por escrito, a posição e respetivos documentos sobre cada uma das matérias objeto da arbitragem.

As partes devem apresentar a posição e respetivos documentos no prazo de cinco dias a contar da notificação.

#### Artigo 11.º

A posição escrita acompanhada dos documentos entregues de cada uma das partes será notificada à contraparte, no prazo de quarenta e oito horas, pelo árbitro presidente que fixará prazo, entre cinco e vinte dias, para que esta se pronuncie.

#### Artigo 12.º

Os árbitros poderão ouvir as partes em arbitragem após a receção das posições escritas.

#### Artigo 13.º

Decorridas as alegações os árbitros deverão convocar as partes para uma tentativa de acordo, total ou parcial, sobre o objeto da arbitragem.

#### Artigo 14.º

- 1- No caso de acordo parcial a arbitragem prossegue em relação à parte restante do seu objeto.
- 2- A arbitragem extingue-se no caso de as partes chegarem a acordo total.

#### Artigo 15.º

A comissão arbitral tomará a sua decisão no prazo máximo de trinta dias a contar da tentativa de acordo.

#### Artigo 16.º

- 1- A decisão da comissão arbitral será fundamentada, reduzida a escrito e dela constará:
  - b) A identificação das partes;
  - c) O objeto do litígio;
  - d) A identificação dos árbitros;
  - e) O lugar e local da arbitragem e o local em que a decisão for tomada.
- 2- A assinatura dos árbitros com menção dos que não quiseram ou não puderam assinar.
- 3- A decisão será imediatamente entregue à comissão paritária.

#### Artigo 17.º

As decisões dos árbitros são tomadas por maioria.

#### Artigo 18.º

A comissão paritária decidirá obrigatoriamente de acordo com laudo emitido pelos árbitros referidos no artigo anterior.

#### Artigo 19.º

A comissão paritária e a comissão de arbitragem terão as suas reuniões nas instalações da empresa, em Lisboa, podendo decidir outro local em caso de necessidade para boa execução dos trabalhos.

#### Artigo 20.º

- 1- A comissão paritária tomará as suas decisões no prazo de oito dias a contar da receção do laudo dos árbitros.
- 2- As decisões da comissão paritária serão notificadas às partes.

## ANEXO II-A

**Modelo de carreiras****I - Enquadramento do modelo de carreiras**

O modelo de carreiras é um instrumento de gestão que visa enquadrar o conjunto de carreiras profissionais na perspetiva de uma maior adequação à forma como a atividade é desenvolvida, à evolução do setor e mercados, ao mercado de trabalho, à multidisciplinaridade e mutação dos conteúdos funcionais.

O modelo de carreiras permite definir formas de evolução profissional possíveis de serem realizadas pelos profissionais afetos à empresa e evidenciar a todos os colaboradores qual o percurso profissional proporcionado, promovendo o alinhamento entre as expectativas estabelecidas pela empresa e as individualmente geradas.

O modelo de carreiras desenvolvido assenta nos seguintes conceitos:

Área de conhecimento:

Conjunto de funções tipo/categorias que assentam em atividades cuja natureza do trabalho e/ou complexidade e/ou nível de conhecimentos são similares.

Função tipo/categoria:

Conjunto de atividades, de conteúdo, âmbito de intervenção e impacto na organização afins. No âmbito da mesma função tipo/categoria, cada colaborador poderá ser chamado a exercer atividades para as quais tenha aptidão ou que se integrem no domínio da sua especialidade.

Quando dentro da mesma função tipo/categoria for identificada a existência de sub-funções a que possa ser reconhecida a natureza de especialidade, tal não inibe o exercício de atividades de outra especialidade, sendo também fator de qualificação no nível de desenvolvimento/carreira o seu exercício.

Nível de desenvolvimento/carreira:

O desenvolvimento preconizado para as diferentes funções tipo/categorias reflete as necessidades da empresa em termos de:

Retenção de conhecimentos críticos;

Desenvolvimento interno de competências e conhecimentos;

Coordenação funcional.

A integração num nível de desenvolvimento superior compreende o desempenho de todas as atividades descritas nos níveis de desenvolvimento inferiores.

Formação e conhecimentos:

Como componente do perfil da função, tem como objetivo identificar a formação e conhecimentos que o trabalhador deve possuir para desempenhar corretamente a função tipo/categoria no respetivo nível de desenvolvimento.

Os requisitos de formação e conhecimentos indicados em cada nível de desenvolvimento são os exigidos nas admissões do exterior.

**II - Áreas de conhecimento**

O modelo de carreiras integra as áreas de conhecimento que a seguir se descrevem:

**1- Manutenção de infraestruturas e apoio aos serviços**

Enquadra atividades multidisciplinares de serviço geral que asseguram o normal funcionamento da empresa (apoio aos serviços administrativos, serviços sociais,...), bem como atividades técnico-funcionais de suporte à manutenção das infraestruturas (edifícios, estúdios,...).

**2- Artes visuais**

Enquadra atividades relativas à conceção da envolvente visual dos programas.

**3- Manutenção técnica**

Enquadra atividades relativas à manutenção e à operação dos meios técnicos (equipamentos e infraestruturas) que asseguram a difusão das emissões.

**4- Sistemas de informação e multimédia**

Enquadra atividades relativas à utilização e atualização de tecnologias de informação e à operacionalização das plataformas multimédia.

**5- Operação e sistemas**

Enquadra atividades operacionais necessárias à produção e à emissão de rádio e televisão.

**6- Produção de programas**

Enquadra atividades técnicas e criativas inerentes à produção de programas.

## 7- Jornalismo

Enquadra atividades relativas à pesquisa, recolha e tratamento de informação e respetiva divulgação de peças/programas de carácter informativo.

## 8- Documentação e arquivo

Enquadra atividades relativas à seleção, tratamento, difusão, conservação e arquivo de documentos escritos/audiovisuais cuja utilização é transversal à empresa.

## 9- Administrativa e similares

Enquadra atividades de cariz administrativo e de secretariado transversais à empresa.

## 10- Especialista

Enquadra atividades técnicas de estudo, análise, planeamento e desenvolvimento de projetos, bem como atividades técnicas de planeamento e execução de trabalhos altamente especializados.

## 11- Gestão

Enquadra atividades técnicas orientadas para a análise e desenvolvimento de soluções/novas soluções que asseguram a concretização dos objetivos da empresa.

## ANEXO II-B

**Síntese de funções/tipo/categorias e níveis de desenvolvimento**

Áreas de conhecimento		Funções tipo/categorias		Níveis de desenvolvimento/ carreiras
1	Manutenção de infra-estruturas e apoio aos serviços	1.1	Assistente de manutenção de infraestruturas	ND1/ND2/ND3
		1.2	Assistente de apoio aos serviços	ND1/ND2/ND3
2	Artes visuais	2.1	Assistente de artes visuais	ND1/ND2/ND3
		2.2	Técnico de artes visuais	ND1/ND2/ND3
		2.3	Técnico de grafismo	ND1/ND2/ND3
		2.4	Técnico de cenografia	ND1/ND2/ND3
3	Manutenção técnica	3.1	Eletricista	ND1/ND2/ND3
		3.2	Técnico de comunicações	ND/ND2/ND3
		3.3	Técnico de eletrónica	ND1/ND2/ND3

4	Sistemas de informação e multimédia	4.1	Técnico de plataformas multimédia	ND1/ND2/ND3
		4.2	Técnico de sistemas de informação	ND1/ND2/ND3
5	Operação e sistemas	5.1	Assistente de operações	ND1/ND2/ND3
		5.2	Técnico de imagem	ND1/ND2/ND3
		5.3	Técnico de sistemas audiovisuais	ND1/ND2/ND3
		5.4	Técnico de som	ND1/ND2/ND3
		5.5	Técnico de iluminação	ND1/ND2/ND3
		5.6	Editor de imagem	ND1/ND2/ND3
		5.7	Técnico de gestão de sistemas	ND1/ND2
6	Produção de programas	6.1	Assistente de programas/informação	ND1/ND2/ND3
		6.2	Técnico de planeamento e gestão de meios	ND1/ND/ND3
		6.3	Locutor/apresentador	ND1/ND2/ND3
		6.4	Técnico de promoção de programas	ND1/ND2/ND3
		6.5	Sonorizador	ND1/ND2
		6.6	Técnico de gestão de emissão	ND1/ND2/ND3
		6.7	Produtor	ND1/ND2/ND3/ ND4
		6.8	Realizador	ND1/ND2/ND3/ ND4

7	Jornalismo	7.1	Jornalista-repórter	ND 1/ND2/ND3/ ND4
		7.2	Jornalista-redator	ND 1/ND2/ND3/ ND4/ND5
8	Documentação e arquivo	8.1	Assistente de documentalista	ND1/ND2
		8.2	Documentalista	ND1/ND/ND3
9	Administrativa e similares	9.1	Técnico administrativo	ND 1/ND2/ND3/ ND4
10	Especialista	10.1	Especialista	ND 1/ND2/ND3/ ND4
11	Gestão	11.1	Quadro	ND1/ND2/ ND3
		11.2	Quadro superior	ND1/ND2/ND3
			Responsável operacional	ND1/ND2
			Responsável técnico	ND1/ND2
			Coordenador técnico	ND1/ND2

### III - Descrição e caracterização das funções tipo/categorias e respetivos níveis de desenvolvimento

Função tip/categoria	Assistente de manutenção de infraestruturas	Área de conhecimento:	Manutenção de infraestruturas e apoio aos serviços
Âmbito funcional:	Realiza trabalhos diversos com vista à manutenção das infraestruturas da empresa (edifícios, estúdios,...), utilizando os materiais e equipamentos adequados.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de manutenção de infraestruturas Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalhos simples e rotineiros de construção, reparação e restauro de infraestruturas, segundo instruções e procedimentos definidos. Aplica conhecimentos adequados (carpintaria, pintura, serralharia, alvenaria, ...) à sua área de especialidade. Assegura o transporte e montagem dos materiais e equipamentos inerentes às tarefas que executa.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de manutenção de infraestruturas Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a execução de todas as atividades inerentes à boa conservação das infraestruturas. Aplica conhecimentos inerentes à sua área de especialidade. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou curso tecnológico de artes e ofícios.
Assistente de manutenção de infraestruturas Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, consubstanciado na coordenação das atividades inerentes à manutenção das infraestruturas. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projetos e tem autonomia para coordenar e planear a atividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar equipas de trabalho.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou curso tecnológico de artes e ofícios.

Função tipo/categoria	Assistente de apoio aos serviços	Área de conhecimento:	Manutenção de infraestruturas e apoio aos serviços
Âmbito funcional:	Executa tarefas de serviço geral de apoio e suporte a todas as áreas da empresa, operando os equipamentos necessários.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Assistente de apoio aos serviços Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho simples e rotineiro de apoio aos serviços, nomeadamente movimentação e armazenamento de documentos/material diverso, reprodução de documentos utilizando equipamentos simples, segundo instruções e procedimentos definidos.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. Conhecimento da regulamentação em vigor.
Assistente de apoio aos serviços Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho semi-rotineiro de apoio aos serviços, sujeito a normas e métodos, assegurando, nomeadamente, o atendimento telefónico, o atendimento de visitantes, a condução e assistência de viaturas e a requisição e registo de documentos/material diverso. Aplica conhecimentos simples para a operacionalização de equipamentos de serviço geral, zelando pela sua conservação e bom estado de funcionamento.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. Conhecimento da regulamentação em vigor.
Assistente de apoio aos serviços Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho de apoio aos serviços, de média complexidade, consubstanciada na condução de viaturas para deslocação do pessoal em serviço. Possui conhecimentos específicos e tem autonomia para coordenar e planear a distribuição de pessoal e viaturas de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. Conhecimento da regulamentação em vigor.

Função tipo/categoria	Assistente de artes visuais	Área de conhecimento:	Artes visuais
Âmbito funcional:	Desenvolve as atividades complementares necessárias à conceção da envolvente visual dos programas. Assegura a execução dos trabalhos de acordo com os objetivos da conceção.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3
Nível de desenvolvimento	Descrição		Formação e conhecimentos
Assistente de artes visuais Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho simples e rotineiro de organização, movimentação, execução de peças ou partes da envolvente visual dos programas, segundo instruções e procedimentos definidos. Aplica conhecimentos simples para comprar, alugar, adequar e conservar os elementos complementares necessários à implementação dos projetos.		Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.
Assistente de artes visuais Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a execução de todas as atividades complementares à implementação dos projetos, previamente concebidos, para os programas. Aplica conhecimentos específicos que lhe permitem assegurar adeques e efeitos da envolvente visual dos programas. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.		Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou curso tecnológico de artes e ofícios.
Assistente de artes visuais Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho variado, com componente criativa, consubstanciado na coordenação das atividades complementares inerentes à conceção, planeamento e implementação dos projetos, previamente concebidos, para os programas. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projetos e tem autonomia para coordenar e planear a atividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar equipas de trabalho.		Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada ou curso tecnológico de artes e ofícios.
Função tipo/categoria	Técnico de artes visuais	Área de conhecimento:	Artes visuais
Âmbito funcional:	Estuda, concebe e executa a composição física e/ou facial dos intervenientes em programas.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3
Nível de desenvolvimento	Descrição		Formação e conhecimentos
Técnico de artes visuais Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho semi-rotineiro, de acordo com planos definidos, para garantir a aparência requerida aos intervenientes nos programas. Aplica conhecimentos simples na conservação, manuseamento e aplicação dos produtos necessários à composição física e/ou facial dos intervenientes.		Curso tecnológico de design ou curso tecnológico de artes e ofícios ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Formação profissional adequada.
Técnico de artes visuais Nível de desenvolvimento II	Realiza um trabalho variado de consulta de fontes de informação que lhe permite assegurar que os intervenientes terão a imagem adequada às características do programa. Possui conhecimentos específicos que lhe permitem utilizar os produtos e materiais adequados à composição da imagem pretendida. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.		Curso tecnológico de design ou curso tecnológico de artes e ofícios ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Formação profissional adequada.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de artes visuais Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico, consubstanciado no estudo e coordenação das atividades inerentes à composição física e/ou facial dos intervenientes em programas, nomeadamente a elaboração de planos de trabalho assegurando a presença dos materiais e produtos necessários à consecução do trabalho. Possui conhecimentos técnico-funcionais para proceder à análise e interpretação de projetos e tem autonomia para coordenar e planear a atividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados.	Curso tecnológico de design ou curso tecnológico de artes e ofícios ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria	Técnico de grafismo	Área de conhecimento:	Artes visuais
Âmbito funcional:	Estuda, planeia, concebe e executa elementos de grafismo electrónico, animação, efeitos especiais, truncação e genéricos dos programas, utilizando os meios e tecnologias disponíveis.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de grafismo Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, para a conceção do grafismo a utilizar nos programas (informativos e/ou lúdicos) e para a adaptação gráfica dos genéricos de programas estrangeiros para versões portuguesas. Possui conhecimentos específicos de informática para a utilização de software adequado ao desenvolvimento de elementos gráficos.	Curso tecnológico de design ou curso profissional de audiovisuais e produção dos média ou 12.º ano (curso geral de artes visuais).
Técnico de grafismo Nível de desenvolvimento II	Realiza um trabalho técnico de certa complexidade inerente à elaboração de «story boards» de genéricos, de páginas web e de design de comunicação. Possui conhecimentos informáticos para realizar modulação e animação para cenografia virtual, utilizando o software adequado. Possui autonomia para desenvolver aplicações informáticas para a utilização de bases gráficas. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de design ou curso profissional de audiovisuais e produção dos média ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Conhecimentos de componentes informáticas de especialização gráfica.
Técnico de grafismo Nível de desenvolvimento III	Realiza um trabalho criativo para efetuar o planeamento e a elaboração de animações de genéricos e grafismo necessários à produção dos programas. Poderá também efetuar a conceção de «story boards», páginas web, design gráfico de comunicação e desenhos de cenários. Possui domínio de conhecimentos técnicos para a conceção e realização da linha gráfica da estação. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior em audiovisual e multimédia ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria	Técnico de cenografia	Área de conhecimento:	Artes visuais
Âmbito funcional:	Planeia e concebe os espaços cénicos dos programas. Assegura a coordenação dos trabalhos de execução de acordo com os objetivos e os orçamentos aprovados.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de cenografia Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, consubstanciado na organização e acompanhamento da execução/montagem de cenários. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação dos projetos e para assegurar o controlo orçamental e de meios. Sob orientação pode estudar e conceber cenários simples. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de design ou curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes visuais).
Técnico de cenografia Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho criativo, segundo objetivos definidos, consubstanciado no estudo e conceção de projetos para espaços cénicos de programas e supervisiona a sua execução. Possui conhecimentos técnicos que lhe permitem elaborar maquetas, plantas ou outras formas de materialização de uma proposta de projeto. Pode coordenar equipas de trabalho.	Curso tecnológico de design ou curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Bons conhecimentos de pintura, escultura, <i>design</i> .
Técnico de cenografia Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho criativo e especializado no âmbito do estudo, conceção e implementação de projetos para espaços cénicos de eventos especiais e de programas de grande projeção para a empresa. Possui um domínio de conhecimentos que lhe permite assegurar a execução de espaços cénicos de grande complexidade envolvendo, nomeadamente, a coordenação de várias equipas de trabalho.	Formação superior em belas artes/arquitetura ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria	Eletricista	Área de conhecimento:	Manutenção técnica
Âmbito funcional:	Instala, conserva e repara os circuitos elétricos e outra aparelhagem ou equipamento elétrico e electrónico associado, cumprindo com a regulamentação em vigor.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Eletricista Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas ou métodos, consubstanciado na montagem, conservação e reparação das instalações elétricas, através da análise de esquemas, desenhos e especificações técnicas das instalações, circuitos e equipamentos. Aplica conhecimentos específicos com vista ao diagnóstico de avarias e deficiências, tendo em conta as diferentes bases tecnológicas, e procede à sua reparação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada. Conhecimento da regulamentação em vigor.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Eletricista Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho variado, segundo planos, com vista à elaboração de esquemas, desenhos e especificações técnicas, bem como à execução de alterações ou substituições de equipamentos, incluindo medições e orçamentos. Possui conhecimentos técnicos para utilizar aparelhos de medida e controlo nos diversos domínios da tecnologia. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de eletricidade e energia ou curso tecnológico de eletrotécnica/eletrónica. Conhecimento da regulamentação em vigor.
Eletricista Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico consubstanciado na coordenação de trabalhos de montagem, alteração, conservação e reparação de instalações elétricas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem efetuar com autonomia a conceção, reparação e fiscalização de instalações elétricas. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de eletricidade e energia ou curso tecnológico de eletrotécnica/eletrónica. Conhecimento da regulamentação em vigor.

Função tipo/categoria	Técnico de comunicações	Área de conhecimento:	Manutenção técnica
Âmbito funcional:	Transporta, instala e opera os equipamentos e sistemas de telecomunicações, fixos ou móveis, necessários à transmissão/receção dos sinais de vídeo e áudio. Proceda ao diagnóstico e reparação de avarias. Opera os equipamentos e sistemas necessários à captação, tratamento, comutação, registo e reprodução de sinais de vídeo e áudio.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de comunicações Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, segundo planos, inerente à conservação, transporte, montagem e desmontagem dos diferentes recursos técnicos que opera. Possui conhecimentos específicos para identificar e efetuar pequenas reparações e ensaio dos equipamentos de comunicações. Pode, sob orientação, operar os sistemas de telecomunicações e os equipamentos destinados à captação, tratamento, comutação, registo e reprodução de sinais de vídeo e áudio.	Curso tecnológico de eletrotécnica/eletrónica ou curso profissional de eletrónica e automação ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de comunicações Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico consubstanciado na operação dos equipamentos e dos sistemas de telecomunicações, designadamente as estações DSNG (transmissão digital via satélite) e os equipamentos de transmissão via feixes hertzianos. Procede ao encaminhamento dos sinais junto dos operadores de satélite e centrais técnicas. Possui conhecimentos técnico-funcionais para operar os equipamentos e sistemas necessários à captação, tratamento, comutação, registo e reprodução de sinais de vídeo e áudio. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de eletrotécnica/eletrónica ou curso profissional de eletrónica e automação ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de comunicações Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico de forma a garantir a exploração operacional dos meios e equipamentos de telecomunicações. Garante a operacionalidade dos equipamentos com base em critérios de prevenção e no âmbito do diagnóstico efetuado aos equipamentos e sistemas. Possui conhecimentos técnicos para proceder à análise de esquemas, desenhos e especificações técnicas e elaborar relatórios técnicos. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em eletrónica e telecomunicações ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria	Técnico de eletrónica	Área de conhecimento:	Manutenção técnica
Âmbito funcional:	Instala, ensaia, repara e promove a operacionalização dos equipamentos de natureza eletrónica, nas suas partes elétricas, eletrónicas, óticas, mecânicas ou outras.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de eletrónica Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, sujeito a planos, consubstanciado na montagem, reparação, ensaio e manutenção operacional dos equipamentos eletrónicos e sistemas informáticos e mecânicos associados. Possui conhecimentos técnico-funcionais para aplicar e interpretar esquemas ou diagramas e para analisar o comportamento dos circuitos, mediante o emprego racional de aparelhagem de medida e controlo e/ou de tecnologias informáticas.	Curso tecnológico de eletrotécnica/eletrónica ou curso profissional de eletrónica e automação ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de eletrónica Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico consubstanciado na conceção de equipamentos eletrónicos ou instalações simples. Possui conhecimentos técnicos que lhe permitem efetuar com autonomia a análise de esquemas e outras especificações técnicas e a elaboração de relatórios. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação, que executam a instalação, manutenção e reparação de equipamentos, eletrónicos ou de outras bases tecnológicas, e dos meios de transmissão.	Formação superior em eletrónica e telecomunicações ou formação superior equivalente.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de eletrónica Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico e complexo, sob supervisão de quadros superiores, de pesquisa, desenvolvimento e implementação de projetos no âmbito das tecnologias de produção e emissão. Possui domínio de conhecimentos técnicos e experiência para otimizar os processos de produção. Tem autonomia para estabelecer ligações com entidades externas no âmbito das telecomunicações. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em eletrónica e telecomunicações ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria	Técnico de plataformas multimédia	Área de conhecimento:	Sistemas de informação e multimédia
Âmbito funcional:	Procede ao tratamento, criação e desenvolvimento dos conteúdos para as plataformas digitais. Concebe a imagem gráfica dos vários conteúdos multimédia.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de plataformas multimédia Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, efetuando nomeadamente a inserção/atualização de conteúdos e a legendagem nas várias plataformas digitais. Aplica conhecimentos específicos para operar equipamentos e sistemas multimédia. Sob orientação, capta, regista, monta, trata e armazena conteúdos para divulgação multimédia.	Curso tecnológico de design ou curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes visuais). Conhecimentos de aplicações informáticas de tecnologia multimédia.
Técnico de plataformas multimédia Nível de desenvolvimento II	Executa trabalho técnico e criativo substanciado na conceção e desenvolvimento da imagem gráfica dos conteúdos multimédia. Possui conhecimentos técnicos para a criação e desenvolvimento de conteúdos originais nas plataformas digitais da empresa, tendo autonomia para estabelecer os links audiovisuais com vista à divulgação de informação interna e externa. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	12.º ano (curso geral de artes visuais). Formação técnica na área de design gráfico.
Técnico de plataformas multimédia Nível de desenvolvimento III	Executa trabalho criativo e complexo, de acordo com as políticas da empresa, procedendo à definição da política multimédia a implementar e à seleção e gestão dos meios a utilizar. Possui um domínio de conhecimentos especializados e é responsável pela produção e divulgação dos conteúdos multimédia nas plataformas digitais da empresa. Pode coordenar os meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em gestão de sistemas de informação e multimédia ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria	Técnico de sistemas de informação	Área de conhecimento:	Sistemas de informação e multimédia
Âmbito funcional:	Opera e assegura a manutenção de equipamentos informáticos e respetivos periféricos. Procede à resolução lógica de problemas aplicativos e desenvolve projetos informáticos em consonância com a política da empresa.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Técnico de sistemas de informação Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho técnico para efetuar o suporte informático a todas as áreas da empresa, nomeadamente, na manutenção, instalação, configuração e atualização de equipamentos informáticos e de sistemas de redes e operativos. Possui conhecimentos técnicos para acionar, vigiar e controlar as operações de tratamento de informação, bem como, para o tratamento de dados de uma determinada aplicação informática.	Curso profissional de ciências informáticas ou curso tecnológico de informática ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias).	
Técnico de sistemas de informação Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico e complexo com vista à elaboração do desenho e das especificações técnicas dos módulos ou de toda uma aplicação informática. Possui conhecimentos técnicos para o estudo, conceção, programação e lançamento de sistemas aplicativos. Gere e administra bases de dados e sistemas de informação e zela pela sua segurança propondo soluções mais adequadas para melhorar a performance dos equipamentos e comunicações da empresa. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de ciências informáticas ou curso tecnológico de informática ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias) e/ou formação superior em engenharia de sistemas e informática ou formação superior equivalente.	
Técnico de sistemas de informação Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho especializado e complexo substanciado no planeamento e elaboração de propostas de soluções técnicas mais adequadas aos projetos informáticos da empresa, coordenando a sua execução. Possui um domínio de conhecimentos especializado e é responsável, nomeadamente, pela intervenção no levantamento dos sistemas de informação, pela gestão e controlo e pelas propostas de soluções de racionalização, recomendando o uso de novas tecnologias. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em engenharia de sistemas e informática ou formação superior equivalente.	
Função tipo/categoria	Assistente de operações	Área de conhecimento:	Operação e sistemas
Âmbito funcional:	Executa trabalhos de apoio às áreas de operação, emissão e produção de programas.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Assistente de operações Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho simples e rotineiro, segundo instruções e procedimentos definidos, com vista à preparação, execução, controlo e conservação de materiais e elementos acessórios que sirvam de apoio à produção e realização de programas. Aplica conhecimentos simples inerentes à movimentação, transporte, montagem, desmontagem e armazenamento de materiais e elementos acessórios que assegurem a execução dos programas. Pode, sob orientação, operar equipamentos complementares. Pode proceder à deteção e reparação de deficiências nos elementos simples de ligação dos equipamentos.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.	
Assistente de operações Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas e métodos, assegurando a implementação de métodos eficazes de apoio e controlo dos procedimentos determinados. Aplica conhecimentos específicos para executar com autonomia todas as tarefas de apoio às áreas de operação, emissão e produção. Pode, sob orientação, operar equipamentos. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.	

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Assistente de operações Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho variado, de acordo com planos definidos, consubstanciado na coordenação das atividades inerentes ao apoio às operações. Possui conhecimentos específicos para proceder à análise e interpretação de projetos e tem autonomia para coordenar e planear a atividade de outros trabalhadores, de forma a garantir a prestação dos serviços solicitados. Pode coordenar equipas de trabalho.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.	
Função tipo/categoria	Técnico de imagem	Área de conhecimento:	Operação e sistemas
Âmbito funcional:	Opera diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais de acordo com a sua área de especialização. Controla os níveis técnicos dos sinais de vídeo e áudio e assegura a sua harmonização estética.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Técnico de imagem Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais, designadamente executando as operações necessárias ao controlo e ajuste técnico da imagem, à captação de imagem e som e à mistura e efeitos especiais, consoante a sua área de especialidade. Possui conhecimentos específicos para, designadamente, efetuar o alinhamento das saídas das fontes de imagem antes da produção, vigiar e controlar a qualidade técnica de saída das imagens durante a produção, harmonizar o tempo, a natureza das transições e a seleção das fontes, o registo, a reprodução e a edição da imagem e do som, consoante a sua área de especialidade. Pode assegurar, quando necessário, o encaminhamento e comutação dos diferentes sinais de vídeo. Orienta e colabora na montagem dos equipamentos adequados.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou curso tecnológico de eletrotécnica/electrónico ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias ou curso geral de artes do espetáculo). Formação profissional adequada.	
Técnico de imagem Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico consubstanciado na conceção, planeamento e implementação das operações necessárias à produção de programas, espetáculos e emissões. Possui conhecimentos técnico-funcionais para, com autonomia, determinar a qualidade técnica e estética da imagem, colaborar com a realização na definição do estilo de imagem e tomar as medidas operacionais adequadas, perante alterações e anomalias. Pode assegurar, quando necessário, o contacto com diferentes áreas para o encaminhamento e transmissão da informação. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou curso tecnológico de eletrotécnica/electrónico ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias ou curso geral de artes do espetáculo). Formação profissional adequada.	
Técnico de imagem Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade técnica e estética da imagem e som durante a produção e a emissão. Possui conhecimentos técnicos para colaborar na escolha dos equipamentos e para avaliar e identificar os requisitos da produção em estúdio e/ou exterior, bem como para efetuar a análise e elaboração de relatórios técnicos. Colabora com áreas afins na otimização dos processos de produção. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou curso tecnológico de eletrotécnica/electrónico ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias ou curso geral de artes do espetáculo). Formação profissional adequada.	

Função tipo/categoria	Técnico de sistemas audiovisuais	Área de conhecimento:	Operação e sistemas
Âmbito duncional:	Opera diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais. Assegura o encaminhamento e/ou a transmissão da informação produzida, através dos meios disponíveis. Controla os níveis técnicos dos sinais de vídeo e áudio e assegura a sua harmonização estética.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de sistemas audiovisuais Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais. Possui conhecimentos específicos para efetuar a captação, a comutação, o tratamento técnico, o registo e edição e a reprodução de sinais de vídeo e áudio. Pode efetuar a iluminação de pequenos espaços cénicos de programas de pequena produção. Pode assegurar a condução da emissão e proceder à transmissão e encaminhamento da informação produzida.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de sistemas audiovisuais Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico de maior especialização ao nível da operação dos diferentes sistemas e tecnologias audiovisuais. Possui conhecimentos técnico-funcionais para tomar, com autonomia, as medidas operacionais adequadas, perante alterações de natureza estética ou alterações e anomalias de natureza técnica durante o processo de produção. Assegura, quando necessário, o contacto com diferentes áreas para o encaminhamento e transmissão da informação independentemente das características dos conteúdos e do formato dos suportes. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.
Técnico de sistemas audiovisuais Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade técnica e estética da imagem e som e das atividades técnicas e operacionais. Possui domínio de conhecimentos que lhe permitem atuar com autonomia e efetuar a análise e elaboração de relatórios técnicos. Colabora com áreas afins na otimização dos processos de produção. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria	Técnico de som	Área de conhecimento:	Operação e sistemas
Âmbito funcional:	Opera equipamentos e sistemas (televisão, rádio e multimédia) com vista à captação, composição e tratamento de conteúdos de som. Controla os níveis de áudio, assegura a transmissão/receção de sinais de áudio e procede ao respetivo processamento e encaminhamento.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de som nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, segundo planos, relativo à captação, registo, reprodução, mistura, edição, pós-produção, amplificação, comutação e encaminhamento do som. Possui conhecimentos específicos para analisar e ajustar os níveis de som em conformidade com as normas estabelecidas. Opera os equipamentos adequados ao trabalho em estúdio e nos exteriores. Pode assegurar a instalação e montagem de equipamentos.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo). Formação profissional adequada.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Técnico de som Nível de desenvolvimento II	<p>Realiza trabalho técnico consubstanciado no tratamento da componente áudio de programas, em eventos de maior complexidade ou projeção, e pode colaborar na apreciação do desempenho e funcionalidade de novas unidades a instalar.</p> <p>Possui conhecimentos técnico-funcionais para assegurar o controlo da qualidade sonora, procedendo, independentemente da fonte ou origem, ao seu processamento, valorização, encaminhamento e comutação.</p> <p>Assegura, quando necessário, o contacto com entidades externas no âmbito da receção e transmissão dos sinais de áudio.</p> <p>Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.</p>	<p>Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo).</p> <p>Formação profissional adequada.</p>	
Técnico de som Nível de desenvolvimento III	<p>Realiza trabalho técnico de acordo com os objetivos dos programas sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade técnica e estética do som e das atividades técnicas e operacionais.</p> <p>Possui conhecimentos técnicos para assegurar o cumprimento das normas e especificações da empresa.</p> <p>Colabora com áreas afins na otimização dos processos de produção.</p> <p>Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.</p>	<p>Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo).</p> <p>Formação profissional adequada.</p>	
Função tipo/categoria	Técnico de iluminação	Área de conhecimento:	Operação e sistemas
Âmbito funcional:	Planeia, concebe e executa as operações necessárias à iluminação dos espaços cénicos de programas de televisão e ao controlo técnico e estético da imagem produzida.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de iluminação Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos e sistemas audiovisuais, designadamente executando as operações necessárias à iluminação de espaços cénicos de programas. Possui conhecimentos específicos para analisar, interpretar e elaborar desenhos de luz e/ou memórias descritivas de programas de pequena produção e/ou complexidade. Orienta e colabora na montagem dos equipamentos adequados aos diferentes projetos de iluminação.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou curso tecnológico de eletrotecnia/electrónico ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias ou curso geral de artes do espetáculo). Formação profissional adequada.
Técnico de iluminação Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico e criativo consubstanciado na conceção, planeamento e implementação dos projetos de iluminação dos espaços cénicos de programas. Possui conhecimentos técnico-funcionais para, com autonomia, analisar, interpretar e elaborar desenhos de luz e/ou memórias descritivas e determinar a qualidade técnica e estética da imagem. Colabora com a realização e cenografia na definição do estilo de imagem e toma as medidas operacionais adequadas. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou curso tecnol. De eletrot./electrónico ou 12.º ano (c. geral de ciências e tecnologias ou c.geral artes do espetáculo). Formação profissional adequada.
Técnico de iluminação Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico e criativo de conceção e elaboração do desenho de luz e das respetivas memórias descritivas necessárias à produção de programas de grande produção e complexidade. Possui conhecimentos técnicos para colaborar na escolha dos equipamentos e para a avaliar situações em estúdio e/ou exterior. Colabora com áreas afins na otimização dos processos de produção. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou curso tecnol. De eletrot./electrónico ou 12.º ano (c. geral de ciências e tecnologias ou c.geral artes do espetáculo). Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria	Editor de imagem	Área de conhecimento:	Operação e sistemas
Âmbito funcional:	Planeia, concebe e executa as ações necessárias ao registo, reprodução, tratamento e edição vídeo e áudio, com equipamentos de produção e pós-produção. Controla os níveis técnicos dos sinais de vídeo e áudio e assegura a harmonização das sequências dos conteúdos.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Editor de imagem Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, segundo planos, relativo à execução das operações necessárias ao registo, reprodução e à edição de notícias ou programas. Possui conhecimentos específicos para a realização das operações com sistemas simples e complexos de produção e pós-produção vídeo e áudio. Assegura a comutação, receção e encaminhamento das fontes de sinal. Pode operar sistemas de captação e de tratamento de imagem e som.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou curso tecnológico de eletrotecnia/electrónico ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Editor de imagem Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico e criativo para a ilustração visual e sonora de textos e programas, analisando e interpretando as diretrizes genéricas traçadas pelo jornalista, produtor ou realizador. Possui conhecimentos técnico-funcionais para atuar com autonomia e assegurar o controle de qualidade dos sinais de vídeo e áudio, procedendo à sua regulação e valorização. Efetua a conceção de grafismos e efeitos especiais a utilizar nos programas (informáticos e/ou lúdicos). Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou curso tecnológico de eletrotécnica/electrónico ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.	
Editor de imagem Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico e criativo sendo responsável pelo estudo, planeamento e conceção de operações de edição. Possui domínio de conhecimentos técnicos para assumir a direção da edição. Colabora com áreas afins na otimização dos processos de produção. Pode coordenar os meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou curso tecnológico de eletrotécnica/electrónico ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.	
Função tipo/categoria	Técnico de gestão de sistemas	Área de conhecimento:	Operação e sistemas
Âmbito funcional:	Opera diferentes tecnologias e sistemas audiovisuais. Assegura a análise, a convenção, o processamento, o encaminhamento/ endereçamento, a transmissão e a receção de conteúdos, através dos recursos tecnológicos instalados.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Técnico de gestão de sistemas Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação e o funcionamento de diferentes equipamentos, sistemas e tecnologias audiovisuais, procedendo nomeadamente ao controlo, registo e reprodução dos conteúdos. Possui conhecimentos específicos para, com autonomia, efetuar o planeamento, a análise, a comutação, o encaminhamento/endereçamento, a transmissão ou receção de sinais de vídeo e áudio, independentemente da sua origem. Garante a análise da qualidade técnica dos sinais rececionados e/ou emitidos e a identificação e resolução de anomalias técnicas e operacionais, no âmbito da sua função. Garante a aquisição, a convenção e a gestão de conteúdos nos sistemas instalados. Elabora relatórios técnicos. Assegura o contacto com entidades internas e/ou externas no âmbito da transmissão e receção da informação.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.	
Técnico de gestão de sistemas Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico sendo responsável pelo planeamento e controlo da qualidade dos conteúdos produzidos e das atividades técnicas e operacionais. Possui domínio de conhecimentos técnicos para a identificação e análise de anomalias e para a apresentação de sugestões e soluções de forma a garantir o bom funcionamento dos sistemas. Garante a aplicação das normas técnicas e operacionais, assegurando a otimização dos processos de trabalho. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de ciências e tecnologias). Formação profissional adequada.	

Função tipo/categoria	Assistente de programas/informação	Área de conhecimento:	Produção de Programas
Âmbito funcional:	Presta apoio aos intervenientes nas diferentes fases do processo de criação de produção de programas/informação e planeamento da emissão. Assiste diretamente a produção, a realização, as equipas redatoriais e promove as condições necessárias à produção dos programas/informação e à emissão.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Assistente de programas/informação Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, sujeito a planos, substanciado na promoção das condições necessárias à produção de programas/informação e planeamento da emissão, assegurando, designadamente, a preparação dos meios e equipamentos. Possui conhecimentos específicos no apoio à preparação e organização dos projetos e à execução dos programas/informação e da emissão, assegurando, nomeadamente, a rotina diária da equipa, a promoção de contactos, a análise da imprensa diária, a pesquisa de informação, a elaboração de textos, arquivo e expediente diverso com utilização das tecnologias apropriadas. Analisa a viabilidade dos pedidos de marcação de meios provenientes de diversas áreas. Garante a divulgação da informação atualizada que permita a execução dos planos operacionais.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo). Formação profissional adequada.	
Assistente de programas/informação Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico-funcional com o objetivo de implementar metodologias eficazes à criação das condições necessárias à produção dos programas/informação e à emissão. Possui conhecimentos técnicos-funcionais para produzir ou realizar segmentos de programas ou programas de alinhamento, apoiar a produção no âmbito das plataformas multimédia, bem como colaborar na otimização dos processos de produção e assegurar, quando necessário, as tarefas de ligação com entidades externas no âmbito da produção. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo). Formação profissional adequada.	
Assistente de programas/informação Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico com o objetivo de implementar metodologias de planeamento, coordenação e acompanhamento de produção de conteúdos. Possui conhecimentos técnicos para, com base em diretrizes superiores, recomendar e elaborar dossiers informativos sobre os mais diversos temas. Colabora ativamente na escolha das opções mais adequadas em termos de viabilidade, custos e eficácia. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo). Formação profissional adequada.	
Função tipo/categoria	Técnico de planeamento e gestão de meios	Área de conhecimento:	Produção de programas
Âmbito funcional:	Analisa, planeia e elabora o plano operacional para transmissão e receção de programas e notícias, de acordo com os pedidos emanados das diferentes áreas de produção e emissão.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico de planeamento e gestão de meios nível desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, sujeito a planos estabelecidos, consubstanciado na elaboração do plano diário para transmissão e receção de programas e notícias. Assegura a afetação e reserva dos meios operacionais e dos circuitos necessários para registo e emissão de programas, destinados às áreas da produção, da pós-produção e da emissão. Possui conhecimentos específicos para assegurar a rotina diária da área a que se reporta, designadamente, estabelecendo os contactos com organizações nacionais e internacionais para marcação de circuitos.	Cursos profissionais de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo - preferencial). Formação profissional adequada.
Técnico de planeamento e gestão de meios nível desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico-funcional de planeamento, organização e coordenação de meios operacionais de produção. Possui conhecimentos técnicos para colaborar na escolha das opções de marcação de meios em termos de viabilidade, custos e eficácia. Pode coordenar trabalhadores de menor qualificação.	Cursos profissionais de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo - preferencial). Formação profissional adequada.
Técnico de planeamento e gestão de meios nível desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico de gestão de meios operacionais de produção com o objetivo de implementar métodos lógicos de planeamento e coordenação. Possui conhecimentos específicos que lhe permitem assegurar os meios operacionais de produção necessários a programas e eventos de grande complexidade. Coordena equipas de trabalho.	Cursos profissionais de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo - preferencial). Formação profissional adequada.

Função tipo/categoria	Locutor/apresentador	Área de conhecimento:	Produção de programas
Âmbito funcional:	Apresenta, entrevista, narra e conduz programas em emissões de rádio e/ou televisão, utilizando e/ou operando os meios e tecnologias disponíveis.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Locutor/apresentador Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado de apresentação, narração, locução de continuidade e de reportagem. Possui conhecimentos técnico-funcionais relativos à condução de entrevistas e à sonorização de programas, apoiando-se em textos elaborados a partir de elementos constantes do guião ou do som guia do programa em língua original. Pode, sob orientação, elaborar textos e fazer improvisos.	Curso tecnológico de comunicação ou 12.º ano (curso geral de línguas e literaturas). Formação profissional adequada.
Locutor / apresentador Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico de apresentação e condução de espetáculos ou programas. Possui conhecimentos técnicos para a elaboração dos elementos de apoio à condução dos programas ou para a utilização de improvisos. Possui autonomia para elaborar textos e fazer improvisos.	Curso tecnológico de comunicação ou 12.º ano (curso geral de línguas e literaturas) e/ou formação superior em ciências da comunicação ou formação superior equivalente.
Locutor / apresentador Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico no âmbito da apresentação e locução de eventos/programas importantes para a empresa. Possui domínio de conhecimentos inerentes às técnicas de apresentação e locução de programas e no assegurar das tarefas de interação com entidades externas no âmbito da produção. Deve colaborar na otimização dos processos de produção. Pode assumir a chefia de grupos e coordenação dos meios disponíveis.	Formação superior em ciências da comunicação ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria	Técnico de promoção de programas	Área de conhecimento:	Produção de Programas
Âmbito funcional:	<p>Concebe, elabora e apresenta propostas de promoção de programas.</p> <p>Organiza e coordena os meios necessários à concretização dos projetos de promoção.</p> <p>Controla os níveis técnicos dos sinais de vídeo e áudio e assegura a sua harmonização estética.</p>	Níveis de desenvolvimento:	<p>ND1</p> <p>ND2</p> <p>ND3</p>

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
<p>Técnico de promoção de programas</p> <p>Nível de desenvolvimento I</p>	<p>Realiza trabalho técnico com componente criativa, segundo uma linha editorial definida superiormente, de pesquisa, planeamento, organização e coordenação de meios humanos, materiais e técnicos, de suporte à promoção de programas.</p> <p>Possui conhecimentos técnico-funcionais de produção e realização que lhe permitem assegurar as operações artísticas e técnicas envolvidas na execução dos programas de promoções.</p>	<p>12.º ano (curso geral de artes do espetáculo) ou curso profissional de audiovisuais e produção dos media.</p> <p>Formação profissional na área da publicidade.</p>
<p>Técnico de promoção de programas</p> <p>Nível de desenvolvimento II</p>	<p>Executa trabalho técnico, com forte componente criativa, consubstanciado na definição da forma e conteúdo das promoções dos programas.</p> <p>Possui conhecimentos técnico-funcionais que lhe permitem conceber e coordenar o trabalho dos vários elementos envolvidos na realização, de acordo com as características do produto e do público-alvo do programa a promover.</p>	<p>Formação superior em cinema, televisão e cinema publicitário ou formação superior equivalente. Formação profissional na área da publicidade.</p>
<p>Técnico de promoção de programas</p> <p>Nível de desenvolvimento III</p>	<p>Executa trabalho técnico e criativo envolvendo a execução de spots de divulgação e promoção dos programas e serviços da empresa.</p> <p>Possui conhecimentos técnicos para a conceção, coordenação e supervisão de promoções de grande projeção para a empresa.</p>	<p>Formação superior em cinema, televisão e cinema publicitário ou formação superior equivalente. Formação profissional na área da publicidade.</p>

Função tipo/categoria	Sonorizador	Área de conhecimento:	Produção de programas
Âmbito funcional:	<p>Concebe e assegura a ilustração sonora de textos e programas.</p> <p>Assegura a harmonização técnica e estética dos conteúdos sonoros.</p> <p>Utiliza os meios e tecnologias disponíveis.</p>	Níveis de desenvolvimento:	<p>ND1</p> <p>ND2</p>

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
<p>Sonorizador</p> <p>Nível de desenvolvimento I</p>	<p>Realiza trabalho técnico com componente criativa com o objetivo de proceder à ilustração sonora de textos e/ou programas, procurando interpretar e transmitir a orientação estética do realizador, produtor ou jornalista.</p> <p>Possui conhecimentos técnico-funcionais para selecionar composições musicais e selecionar e criar outros efeitos sonoros.</p> <p>Pode proceder à captação no exterior de sons ou ruídos, para posterior utilização.</p> <p>Aplica conhecimentos técnicos na montagem dos programas, com recurso aos sistemas técnicos disponíveis, nomeadamente, sistemas de edição de áudio digital assistidos por computador.</p>	<p>Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo).</p> <p>Conhecimento de aplicações informáticas adequadas. Formação profissional adequada.</p>

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Sonorizador Nível de desenvolvimento II	Realiza um trabalho criativo de pesquisa, planeamento e conceção de ilustrações sonoras. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem exercer com autonomia as suas tarefas de conceção e montagem de acordo com a orientação global do programa. Pode assumir a coordenação de equipas e dos meios técnicos disponíveis, designadamente técnicas multimédia de edição de áudio digital assistidas por computador.	Curso profissional de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo). Conhecimento de aplicações informáticas adequadas. Formação profissional adequada.	
Função tipo/categoria	Técnico de gestão de emissão	Área de conhecimento:	Produção de Programas
Âmbito funcional:	Opera diferentes tecnologias e sistemas audiovisuais. Estuda e planeia os alinhamentos finais da emissão de acordo com os mapas diários de programação e é o responsável pela condução das emissões.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Técnico de gestão de emissão Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho variado, segundo planos, para assegurar a operação de todos os equipamentos inerentes à régie de emissão, cumprindo os alinhamentos e dando forma final às emissões, garantindo-lhes coerência e continuidade, de acordo com as normas técnicas e de programação. Possui conhecimentos técnico-funcionais para tomar as medidas operacionais adequadas perante alterações ou anomalias, face nomeadamente a uma listagem de promoções e acertos, assegurando, desta forma, a condução da emissão. Procede à transferência de fluxos de conteúdos entre servidores na aquisição, registo, arquivo e reprodução de informação. Elabora relatórios técnicos.	Cursos profissionais de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo - preferencial). Formação profissional adequada.	
Técnico de gestão de emissão Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico de planeamento e controlo de qualidade das atividades operacionais de todos os canais. Gere os espaços de memória em servidor. Possui conhecimentos específicos para proceder à identificação e análise de anomalias, bem como apresentar soluções e sugestões para melhorar o desempenho funcional da régie de emissão. Na régie de uma só emissão é o responsável pelo planeamento, elaboração e execução de tarefas de elevada responsabilidade, podendo, nomeadamente, tomar as medidas adequadas por forma a assegurar as estratégias próprias definidas para a emissão. Pode coordenar equipas de trabalho por delegação de competências.	Cursos profissionais de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo - preferencial). Formação profissional adequada.	
Técnico de gestão de emissão Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico consubstanciado na definição das prioridades e fluxos de trabalho mediante necessidades de emissão com recurso a otimização dos meios existentes. É responsável pelo planeamento e execução de tarefas de elevada responsabilidade, por delegação de competências. Possui domínio de conhecimentos técnicos para, em conformidade com as linhas orientadoras traçadas pela direção de programas, tomar as medidas adequadas perante alterações e anomalias, assegurando as estratégias próprias definidas para cada uma das emissões. Coordena toda a atividade técnico-operacional inerente ao bom funcionamento do centro de produção de emissão. Coordena equipas de trabalho.	Cursos profissionais de audiovisuais e produção dos media ou 12.º ano (curso geral de artes do espetáculo - preferencial). Formação profissional adequada.	

Função tipo/categoria	Produtor	Área de conhecimento:	Produção de programas
Âmbito funcional:	Planeia, organiza e coordena os meios necessários à produção de programas, sendo responsável pela gestão e controlo do orçamento do programa e/ou pela qualidade da produção. Pode apresentar propostas de programas de rádio e/ou televisão.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3 ND4

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Produtor Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho técnico de planeamento, organização e coordenação de meios humanos, materiais, técnicos e financeiros necessários à produção de programas de rádio e/ou televisão. Possui conhecimentos técnico-funcionais de gestão e de análise que lhe permitem alcançar os objetivos da produção e gerir os procedimentos necessários à implementação do processo produtivo nas fases de pré-produção, produção e pós-produção de programas. Colabora com produtores de maior qualificação no desenvolvimento das condições necessárias à produção de programas.	12.º ano (curso geral de artes do espetáculo) ou curso profissional de audiovisuais e produção dos media.
Produtor Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico com vista à resolução de problemas complexos decorrentes da produção de programas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem planear e acompanhar todo o processo da produção de programas de maior complexidade, gerindo e controlando os recursos humanos, técnicos e financeiros necessários à sua concretização.	Formação superior em produção ou formação superior equivalente.
Produtor Nível de desenvolvimento III	Realiza um trabalho especializado de coordenação e gestão de equipas de produção, controlando a formatação dos programas e gestão dos diferentes recursos técnicos e financeiros. Possui um domínio de conhecimentos para assegurar a produção de eventos de maior complexidade e projeção para a empresa. Colabora na otimização dos processos de trabalho e assegura as tarefas de ligação com diferentes entidades no âmbito da produção/realização.	Formação superior em produção ou mestrado em ciências da comunicação ou formação superior equivalente.
Produtor Nível de desenvolvimento IV	Realiza um trabalho especializado e complexo consubstanciado na coordenação de equipas de produção/realização e na gestão dos recursos técnicos e financeiros. Possui conhecimentos técnicos avançados para o desenvolvimento e implementação de projetos especiais na área da produção/realização de grande projeção para a empresa.	Formação superior em produção ou mestrado em ciências da comunicação ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria	Realizador	Área de conhecimento:	Produção de Programas
Âmbito funcional:	Concebe, elabora e apresenta propostas de programas de rádio e/ou televisão. Dirige e coordena os trabalhos necessários à concretização dos programas e/ou é o responsável pela qualidade da realização.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3 ND4

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Realizador Nível de desenvolvimento I	Executa trabalho técnico e criativo consubstanciado na definição da forma e conteúdo dos projetos de programas através da elaboração de um guião técnico. Possui conhecimentos técnico-funcionais que lhe permitem fazer a adaptação e tratamento dos conteúdos a transmitir, e apresentar programas e/ou ações especiais. Coordena o trabalho da equipa assegurando integralmente a execução das operações artísticas e técnicas envolvidas, utilizando os meios e tecnologias disponíveis. Colabora com realizadores de maior qualificação no desenvolvimento das condições necessárias à realização dos programas.	12.º ano (curso geral de artes do espetáculo) ou curso profissional de audiovisuais e produção dos media.
Realizador Nível de desenvolvimento II	Executa trabalho técnico e criativo com vista à resolução de problemas complexos decorrentes da realização dos programas. Possui conhecimentos técnicos para a coordenar e supervisionar a realização dos programas nas diferentes fases da sua implementação. Assegura o controlo e coordenação dos recursos técnicos e humanos envolvidos no processo de realização.	Formação superior em cinema, televisão e cinema publicitário ou formação superior equivalente.
Realizador Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho especializado no âmbito da realização de projetos de maior complexidade e é responsável pela gestão das equipas no processo produtivo. Possui um domínio de conhecimentos que lhe permite assegurar a realização de eventos de maior projeção para a empresa. Colabora na otimização dos processos de trabalho e assegura as tarefas de ligação com diferentes entidades no âmbito da produção/realização.	Formação superior em cinema, televisão e cinema publicitário ou mestrado em ciências da comunicação ou formação superior equivalente.
Realizador Nível de desenvolvimento IV	Realiza trabalho especializado e complexo consubstanciado na realização de projetos/eventos de elevada complexidade e grande projeção para a empresa. Possui conhecimentos técnicos avançados para o desenvolvimento e implementação de projetos especiais na área da produção/realização.	Formação superior em cinema, televisão e cinema publicitário ou mestrado em ciências da comunicação ou formação superior equivalente.

Função tipo/categoria	Jornalista-repórter	Área de conhecimento:	Jornalismo
Âmbito funcional:	Pesquisa, recolhe, seleciona e trata informação sobre factos e acontecimentos. É o jornalista que faz do «discurso visual» o seu principal instrumento de trabalho.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3 ND4

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Jornalista-repórter Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho técnico de seleção e captação de imagens e sons, de factos e/ou acontecimentos relevantes. Possui conhecimentos técnicos-funcionais para o manuseamento de equipamento, fazendo a cobertura de reportagens jornalísticas através de uma câmara, ilustrando a notícia com imagens, podendo, designadamente, editar e enviar as imagens em direto ou em diferido para a redação, via videofone ou outro meio que tenha à disposição. Por norma, trabalha em equipa com outro jornalista.	12.º ano e/ou curso profissional de jornalismo e/ou curso profissional de audiovisuais e produção dos media. Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-repórter Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico, envolvendo a resolução de problemas complexos no tratamento de matérias informativas. Possui conhecimentos técnicos para em circunstâncias excecionais, trabalhando autonomamente, elaborar a notícia, captar, editar e fazer o seu envio para a redação. Possui bons conhecimentos sobre assuntos da atualidade de forma a poder dar o adequado enfoque ao trabalho que realiza.	12.º ano e/ou curso profissional de jornalismo e/ou curso profissional de audiovisuais e produção dos media. Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Jornalista-repórter Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho especializado consubstanciado na investigação e desenvolvimento de temas para reportagem e na planificação e tratamento de matérias informativas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem assegurar a cobertura de acontecimentos particularmente sensíveis, nacionais e internacionais, de natureza política, económica, social, cultural, etc. Elabora pequenas entrevistas e diretos (duplex). Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Formação superior em jornalismo e/ou ciências da comunicação ou formação superior equivalente. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista-repórter Nível de desenvolvimento IV	Realiza trabalho especializado consubstanciado na direção, execução e apresentação de reportagens, assegurando, nomeadamente, as ligações com os sectores operacionais envolvidos nas emissões. Possui conhecimentos técnicos avançados que lhe permitem proceder ao tratamento de informação de uma determinada área especializada ou redigir crónicas ou documentários. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em jornalismo e/ou ciências da comunicação ou formação superior equivalente. Carteira profissional de jornalista.

Função tipo/categoria	Jornalista- edator	Área de conhecimento:	Jornalismo
Âmbito funcional:	Pesquisa, recolhe, seleciona e trata informação sobre factos, acontecimentos e conhecimentos, dando-lhes forma objetiva, com vista à sua divulgação. É o responsável pela conceção e elaboração de notícias e comentários, planificação e direção de reportagens e entrevistas, nos aspetos editoriais e redatoriais de conteúdo e de forma. Efetua a apresentação de blocos e/ou programas de carácter informativo. Pode efetuar a edição do próprio material informativo, utilizando de forma autónoma os meios e tecnologias disponíveis.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3 ND4 ND5

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Jornalista - redator Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho técnico, segundo metodologias definidas, com o objetivo de obter e tratar matérias informativas, podendo proceder à apresentação de pequenos blocos informativos de menor responsabilidade. Possui conhecimentos técnicos para a recolha, seleção e tratamento de informação através de observação direta, entrevista, inquérito ou outros meios. Regista os factos observados e elabora notícias e reportagens sobre os mesmos dando-lhes a forma adequada ao meio de rádio e/ou televisão.	Formação superior em jornalismo e/ou ciências da comunicação ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.
Jornalista - redator Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico numa ou várias áreas específicas de conhecimento, envolvendo a resolução de problemas complexos no âmbito da pesquisa de fontes, seleção e tratamento informativo. Pode efetuar a apresentação de blocos informativos de pequena complexidade. Possui conhecimentos técnicos para a investigação aprofundada de temas para reportagem, debate, documentário, entrevista ou qualquer tipo de programa de informação, através de fontes, instituições ou experts, com vista à realização de trabalhos jornalísticos mais elaborados. Elabora dossiers temáticos e propõe temas.	Formação superior em jornalismo e/ou ciências da comunicação ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Jornalista - redator Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho especializado consubstanciado no desempenho de qualquer tarefa no domínio de informação. Possui domínio de conhecimentos técnicos para o desenvolvimento e apresentação de programas informativos, mesas redondas e moderação de debates sobre temas particularmente sensíveis, nacionais ou internacionais, de natureza política, económica, social, cultural, etc. Pode dedicar-se ao tratamento de informação de uma determinada área especializada ou redigir crónicas ou documentários. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior em jornalismo e/ou ciências da comunicação ou formação superior equivalente. Formação profissional adequada. Carteira profissional de jornalista.	
Jornalista - redator Nível de desenvolvimento IV	Realiza trabalho especializado consubstanciado na direção, execução e apresentação de programas de informação, assegurando, nomeadamente, as ligações com os sectores operacionais envolvidos nas emissões. Possui domínio de conhecimentos técnicos para definição do conteúdo de programas informativos, a nível de imagem, texto e forma de apresentação. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em jornalismo e/ou ciências da comunicação ou formação superior equivalente e/ou mestrado em comunicação e jornalismo. Carteira profissional de jornalista.	
Jornalista - redator Nível de desenvolvimento V	Realiza trabalho especializado e complexo consubstanciado na planificação, gestão e apresentação de programas de informação. Possui conhecimentos técnicos avançados para o desenvolvimento e implementação de projetos especiais na área de informação de grande projeção para a empresa. Pode coordenar equipas das diversas áreas de informação	Formação superior em jornalismo e/ou ciências da comunicação ou formação superior equivalente e/ou mestrado em comunicação e jornalismo. Carteira profissional de jornalista.	
Função tipo/categoria	Assistente de documentalista	Área de conhecimento:	Documentação e arquivo
Âmbito funcional:	Executa tarefas de apoio relativas à documentação e arquivo dos suportes de registo de documentos escritos e audiovisuais. Executa tarefas de índole administrativa.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Assistente de documentalista Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho semi-rotineiro, sujeito a normas ou métodos, consubstanciado na identificação, conferência, registo, transporte e arquivo de documentos escritos e audiovisuais. Aplica conhecimentos simples na arrumação, movimentação, etiquetagem e no apoio à conservação dos respetivos arquivos ou ficheiros. Sob orientação dá resposta às solicitações internas e externas.	Escolaridade mínima obrigatória e formação profissional adequada.	
Assistente de documentalista Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho diversificado, sujeito a planos estabelecidos, consubstanciado no controlo, quer físico quer informático, da movimentação dos documentos escritos e audiovisuais. Aplica conhecimentos específicos no apoio técnico à documentação e colabora na elaboração dos registos informáticos das bases de dados respetivas, efetuando nomeadamente a receção, registo, catalogação e devolução dos suportes de documentos oriundos do interior e exterior da empresa. Dá resposta às solicitações internas e externas.	Curso tecnológico de administração ou curso profissional de secretariado e trabalhos administrativos ou 12.º ano. Conhecimentos de informática na ótica do utilizador.	

Função tipo/categoria	Documentalista	Área de conhecimento:	Documentação e arquivo
Âmbito funcional:	<p>Procede à avaliação, seleção, classificação, descrição e indexação de documentos audiovisuais e escritos no âmbito das ciências documentais e em conformidade com as normas arquivísticas internacionais. Assegura a conservação e a eficiente reutilização dos documentos. Utiliza os meios e tecnologias disponíveis.</p>	Níveis de desenvolvimento:	<p>ND1 ND2 ND3</p>
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Documentalista Nível de desenvolvimento I	<p>Realiza trabalho diversificado, na área de documentação e arquivo, sujeito a normas ou métodos, assegurando, nomeadamente, a organização, tratamento e divulgação de todo o tipo de documentos.</p> <p>Aplica conhecimentos específicos na classificação e conservação dos respetivos arquivos ou ficheiros e na elaboração de registos informáticos nas bases de dados respetivas.</p> <p>Tem autonomia para dar resposta às solicitações internas e externas.</p>	<p>Curso profissional de biblioteconomia, arquivo e documentação ou curso equivalente.</p> <p>Formação profissional adequada.</p>	
Documentalista Nível de desenvolvimento II	<p>Realiza trabalho técnico, com autonomia, sujeito a planos estabelecidos, consubstanciado na elaboração de sínteses, descrições cronológicas, visionamentos e alinhamentos cronológicos, biografias e dossiers temáticos, com recurso à informação e tecnologias disponíveis.</p> <p>Possui conhecimentos técnico-funcionais para a pesquisa, eliminação, difusão e restituição de todo o tipo de documentos solicitados pelo utilizador.</p> <p>Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.</p>	<p>Formação superior e curso de especialização em ciências documentais.</p>	
Documentalista Nível de desenvolvimento III	<p>Realiza trabalho técnico consubstanciado na definição e elaboração de critérios de avaliação, de seleção e de eliminação de documentos, que permitam constituir e organizar fundos, conservá-los e torná-los acessíveis, mantendo-os atualizados.</p> <p>Pode gerir a informação, criando e explorando os instrumentos de acesso, distribuição e partilha de recursos informativos.</p> <p>Possui conhecimentos técnico que lhe permitem definir e controlar a aplicação dos métodos e técnicas de armazenagem, proteção, conservação e restauro dos suportes documentais.</p> <p>Analisa e interpreta as necessidades atuais e potenciais dos utilizadores com o objetivo de promover a qualidade da informação.</p> <p>Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.</p>	<p>Formação superior e curso de especialização em ciências documentais.</p>	
Função tipo/categoria	Técnico administrativo	Administrativa e similares	
Âmbito funcional:	<p>Executa funções de natureza administrativa, assegurando o registo, planeamento e tratamento de informação, utilizando os meios e tecnologias disponíveis.</p>	<p>ND1 ND2 ND3 ND4</p>	

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Técnico administrativo Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho semi-rotineiro de natureza administrativa, sujeito a normas e métodos, no âmbito da área a que se encontra adstrito. Aplica conhecimentos simples para assegurar o tratamento de documentos, o atendimento de entidades externas/ internas e/ou assegurar a agenda de trabalho dos superiores hierárquicos e/ou efetuar operações inerentes ao movimento de caixa, nomeadamente pagamentos e recebimentos.	Curso tecnológico de administração ou curso profissional de secretariado e trabalhos administrativos ou 12.º ano. Conhecimentos de informática na ótica do utilizador.
Técnico administrativo Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho diversificado de natureza técnico-administrativa, sujeito a planos estabelecidos, no âmbito da área a que se encontra adstrito. Possui conhecimentos específicos para efetuar a pesquisa, análise e tratamento de informação, a elaboração de documentos, o relacionamento com entidades externas/ internas e/ou a gestão de tesouraria e/ou a tradução de documentos. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Curso tecnológico de administração ou curso profissional de secretariado e trabalhos administrativos ou 12.º ano (curso geral de ciências socioeconómicas ou línguas e literaturas). Conhecimentos de informática na ótica do utilizador.
Técnico administrativo Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho técnico e variado orientado para a organização de métodos administrativos, podendo também realizar ações de divulgação e promoção de imagem da empresa. Possui conhecimentos técnico-funcionais para a implementação de circuitos administrativos e funcionais, com vista ao aumento de produtividade. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior em secretariado/ administração/ relações públicas. Bons conhecimentos de informática na ótica do utilizador.
Técnico administrativo Nível de desenvolvimento IV	Realiza trabalho técnico consubstanciado na supervisão e planeamento de métodos e circuitos administrativos e no planeamento da afetação de meios. Possui conhecimentos técnico-funcionais para o estudo e conceção de circuitos administrativos e funcionais, com vista ao aumento de produtividade. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior em secretariado/ administração/ relações públicas. Bons conhecimentos de informática na ótica do utilizador.

Função tipo/categoria	Especialista	Área de conhecimento:	Especialista
Âmbito funcional:	Executa tarefas da sua área de conhecimento ou atividade da empresa, incluindo as que exigem elevado grau de especialização ou preparação específica.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3 ND4

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Especialista Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho técnico, sujeito a planos, consubstanciado na execução de atividades da sua área de atuação, incluindo tarefas que impõem elevado grau de especialização. Possui conhecimentos técnico-funcionais para colaborar no desenvolvimento de trabalhos específicos, dentro de uma das áreas de atividade da empresa. Pode coordenar a atividade de trabalhadores de menor qualificação.	Formação superior (relativo à sua área de atuação). Assinalável currículo com 5 ou mais anos de experiência na sua área de atuação.
Especialista Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico e variado consubstanciado no desempenho de funções de colaboração em projetos na sua área de atuação. Possui conhecimentos técnicos para efetuar o desenvolvimento de trabalhos específicos. Pode coordenar equipas de trabalho.	Formação superior (relativo à sua área de atuação). Assinalável currículo com 10 ou mais anos de experiência na sua área de atuação.

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Especialista Nível de desenvolvimento III	Realiza trabalho especializado consubstanciado no estudo e desenho de projetos específicos na sua área de atuação. Possui conhecimentos técnicos avançados para elaborar o planeamento e efetuar a coordenação de planos de implementação de projetos. Pode coordenar equipas de trabalho envolvendo a respetiva coordenação de meios.	Formação superior e/ou pós-graduação (relativa à sua área de atuação). Assinalável currículo com 15 ou mais anos de experiência na sua área de atuação.
Especialista Nível de desenvolvimento IV	Realiza trabalho especializado consubstanciado no estudo e desenvolvimento de projetos de natureza estratégica ou de elevada complexidade orientados para a consecução dos objetivos da empresa. Possui um elevado domínio de conhecimentos para o planeamento e implementação de projetos e normas técnicas. Pode coordenar equipas de projetos.	Formação superior e/ou pós-graduação (relativa à sua área de atuação). Assinalável currículo com 15 ou mais anos de experiência na sua área de atuação.

Função tipo/categoria	Quadro	Área de conhecimento:	Gestão
Âmbito funcional:	Orienta as atividades de gestão com recurso à sua preparação científica ou tecnológica a que corresponde a sua formação ou experiência profissional. Pode dedicar-se a tarefas de planeamento, organização e/ou coordenação numa área de atividade.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3

Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos
Quadro Nível de desenvolvimento I	Realiza trabalho técnico consubstanciado na participação de atividades específicas do seu sector. Possui conhecimentos técnico-funcionais inerentes a um determinado domínio de conhecimento científico-tecnológico.	Formação superior (relativa à sua área de atuação).
Quadro Nível de desenvolvimento II	Realiza trabalho técnico e variado consubstanciado na análise, seleção e implementação de soluções/metodologias com vista à realização das atividades definidas. Possui domínio de conhecimentos técnicos que lhe permitem elaborar com iniciativa e autonomia análises, pareceres e relatórios. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior (relativa à sua área de atuação).
Quadro Nível de desenvolvimento III	Realiza um trabalho especializado e complexo consubstanciado no planeamento e coordenação de atividades/projetos. Possui domínio de conhecimentos técnicos avançados que lhe permitem conceber novas soluções e abordagens com vista à concretização dos objetivos definidos para a área. Pode coordenar equipas e projetos, abrangendo a respetiva coordenação de meios humanos e técnicos.	Formação superior e/ou pós-graduação (relativa à sua área de atuação).

Função tipo/categoria	Quadro superior	Área de conhecimento:	Gestão
Âmbito funcional:	Estuda, analisa e realiza projetos de índole estratégica com elevado grau de complexidade. Orienta atividades de gestão com relevância estratégica com recurso à sua preparação científica ou tecnológica a que corresponde a sua licenciatura/ formação superior.	Níveis de desenvolvimento:	ND1 ND2 ND3
Nível de desenvolvimento	Descrição	Formação e conhecimentos	
Quadro superior Nível de desenvolvimento I	Realiza um trabalho orientado para a consecução de políticas da sua área, envolvendo a realização de atividades de gestão ou de direção, e/ou assessoria ou consultadoria para apoiar o processo de tomada de decisão. Possui conhecimentos avançados que lhe permitem planear, definir e desenvolver estudos, pareceres e relatórios de carácter estratégico. Pode coordenar meios técnicos e equipas de trabalho.	Formação superior na área de atividade complementada com curso de pós-graduação.	
Quadro superior Nível de desenvolvimento II	Realiza um trabalho orientado para a consecução da estratégia da empresa para apoiar o processo de tomada de decisão. Possui conhecimentos avançados que lhe permitem elaborar propostas de carácter estratégico com vista à concretização dos objetivos definidos para a empresa. Pode gerir os meios da sua área e definir, acompanhar e controlar o respetivo orçamento. Promove a imagem da empresa e pode representá-lo quando solicitado.	Formação superior na área de atividade complementada com curso de pós-graduação.	
Quadro superior Nível de desenvolvimento III	Realiza um trabalho orientado para a consecução da estratégia de médio e longo prazo, com vista a orientar a atividade da empresa. Possui um elevado domínio de conhecimentos de uma área de negócio ou instrumental ou de suporte que lhe permite prestar aconselhamento ao conselho de administração nos processos de tomada de decisão. Pode assegurar a representatividade e a gestão de empresas do grupo ou do próprio grupo.	Formação superior na área de atividade complementada com mestrado e/ou mba.	





## ANEXO III-B

**Regime remuneratório de horários de trabalho**

Regimes	Horas	Feriado	Noct.	Suplem.	Sab/dom	Alt. folg.	Subs.	Min.	Máx.		
Horários especiais	D1	N/incl.	N/incl.	N/incl.	-	Não	1,25 %	15,38 €	31,50 €		
	D2	N/incl.	N/incl.	N/incl.	-	Não	2,5 %	30,75 €	63,00 €		
	D3	N/incl.	N/incl.	N/incl.	-	Não	5,0 %	61,50 €	126,00 €		
	D4	N/incl.	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	2,5 %	30,75 €	63,00 €		
	D5	6/24	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	5,0 %	61,50 €	126,00 €		
	D6	5/01	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	7,5 %	92,25 €	189,00 €		
	I1	7/23	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	5,0 %	61,50 €	126,00 €		
	I2	6/24	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	7,5 %	92,25 €	189,00 €	M1	
	I3	5/01	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	10,0 %	123,00 €	252,00 €		
	I4	7/23	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	1/mês	10,0 %	123,00 €	252,00 €		
	I5	6/24	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	1/mês	12,5 %	153,75 €	315,00 €	M2	
	I6	5/1	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	1/mês	15,0 %	184,50 €	378,00 €		
	N	21/9	Incl.	N/incl.	N/incl.	Incl.	Não	25,0 %	NA	NA	

Turnos	T1	7/23	N/incl.	N/incl.	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	7,5 %	92,25 €	189,00 €	
	T2	5/1	N/incl.	N/incl.	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	12,5 %	153,75 €	315,00 €	
	TR	0/24	N/incl.	N/incl.	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	Não	20,0 %	246,00 €	504,00 €	
Isenção	B	0/24	N/incl.	N/incl.	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	1/mês	10,0 %	NA	NA	
	C	0/24	N/incl.	N/incl.	N/incl.	N/incl.	10,00 €/dia	1/mês	> 10 % e < 22,5 %	NA	NA	
	A	0/24	Incl. > 3 000,00 €	Incl.	Incl.	Incl.	Incl.	Livre	22,5 %	NA	NA	

Lisboa, feito aos 7 dias do mês de julho de 2023.

Pela Rádio e Televisão de Portugal, SA:

*Nicolau Fernando Ramos dos Santos*, presidente do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

*Lúisa Maria Coelho Ribeiro*, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

*Hugo Graça Figueiredo*, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;

SERS - Sindicato dos Engenheiros;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

*Maria João Teixeira Leite Dias Ribeiro*, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE por si e em representação do seguinte sindicato seu filiado:

SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores das Comunicações e dos Media:

*Clarisse Manuela Alexandre dos Santos*, na qualidade de mandatária.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

*Luís Vítor Rijo Alves Fernandes*, na qualidade mandatário.

*Susana Odília Bernardes Martins Faria*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

*Manuel Francisco A. Coelho Gonçalves*, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

*Ildebrando de Jesus Pereira Aires*, na qualidade de dirigente nacional e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Silvestre Francisco Coelho Ribeiro*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicação - SITIC:

*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, na qualidade de mandatário.

*Maria Alexandra Silva Fraga*, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Jornalistas:

*Ana Isabel Martins Costa Barbosa*, vice-presidente, na qualidade de mandatária.

*Luís Filipe Marques Simões*, presidente, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Meios Audiovisuais - SMAV:

*Clarisse Manuela Alexandre dos Santos*, na qualidade de secretária-geral e mandatária.

*Edgar Manuel Rodrigues Canelas*, na qualidade secretário nacional e mandatário.

*César António Duarte Mendes*, na qualidade de tesoureiro e mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Telecomunicações e Comunicação Audiovisual - STT, por si e em representação das seguintes associações sindicais:

*Nuno Martins Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

*Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos*, na qualidade mandatário.

*José Manuel Silva Lopes*, na qualidade de mandatário.

*Fernando Gonçalves de Andrade*, na qualidade de mandatário.

FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;

- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

*Nuno Martins Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

*Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Silva Lopes*, na qualidade de mandatário.

*Fernando Gonçalves de Andrade*, na qualidade de mandatário.

Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações - FECTRANS, por si e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- 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 Setor 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.

*Nuno Martins Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

*Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Silva Lopes*, na qualidade de mandatário.

*Fernando Gonçalves de Andrade*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros e Técnicos de Desenho - SQTd:

*Nuno Martins Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Silva Lopes*, na qualidade de mandatário.

*Fernando Gonçalves de Andrade*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses:

*Nuno Martins Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

*Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Silva Lopes*, na qualidade de mandatário.

*Fernando Gonçalves de Andrade*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE:

*Nuno Martins Rodrigues*, na qualidade de mandatário.

*Bruno Alexandre Gardete Costa Arraiolos*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Silva Lopes*, na qualidade de mandatário.

*Fernando Gonçalves de Andrade*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 24 de agosto de 2023, a fl. 39 do livro n.º 13, com o n.º 257/2023, 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 Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial**

Alteração ao anexo III do acordo de empresa celebrado entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Celulose, Papel, Gráfica e Imprensa, e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.<sup>a</sup> série, n.º 31, de 22 de agosto de 1999 («AE»), com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2022, representando a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL as associações sindicais SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte e SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas.

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Área e âmbito

1-O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA (CAE 18120 - Outra impressão), e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, em todo o território nacional, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar atividade.

2-O anexo ao presente AE constitui parte integrante do mesmo, ficando as partes obrigadas ao seu cumprimento.

#### ANEXO III

#### **Enquadramento profissional e tabela salarial**

[...]

Tabela salarial em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023

#### **Tabela salarial por nível/escalão**

Unidade: Euro

Níveis	Retrib. base	Escalões											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
20	2 158,00	2 230,00	2 307,00	2 385,00	2 468,00	2 551,00	2 638,00	2 728,00	2 821,00	2 918,00	3 016,00	3 120,00	3 227,00
19	2 021,00	2 088,00	2 160,00	2 233,00	2 309,00	2 388,00	2 471,00	2 553,00	2 641,00	2 731,00	2 825,00	2 921,00	3 019,00
18	1 892,00	1 957,00	2 023,00	2 090,00	2 162,00	2 235,00	2 312,00	2 391,00	2 473,00	2 556,00	2 644,00	2 734,00	2 828,00
17	1 774,00	1 834,00	1 894,00	1 959,00	2 026,00	2 092,00	2 165,00	2 237,00	2 314,00	2 394,00	2 476,00	2 559,00	2 646,00
16	1 664,00	1 719,00	1 775,00	1 835,00	1 897,00	1 961,00	2 027,00	2 096,00	2 167,00	2 240,00	2 317,00	2 396,00	2 478,00
15	1 560,00	1 612,00	1 664,00	1 721,00	1 777,00	1 837,00	1 899,00	1 963,00	2 030,00	2 098,00	2 169,00	2 243,00	2 320,00

14	1 462,00	1 511,00	1 562,00	1 613,00	1 666,00	1 723,00	1 779,00	1 839,00	1 901,00	1 965,00	2 032,00	2 100,00	2 172,00
13	1 371,00	1 417,00	1 463,00	1 512,00	1 563,00	1 615,00	1 667,00	1 724,00	1 780,00	1 841,00	1 904,00	1 968,00	2 034,00
12	1 318,00	1 328,00	1 373,00	1 418,00	1 465,00	1 514,00	1 565,00	1 617,00	1 669,00	1 726,00	1 783,00	1 843,00	1 906,00
11	1 252,00	1 293,00	1 314,00	1 330,00	1 374,00	1 421,00	1 466,00	1 516,00	1 568,00	1 619,00	1 671,00	1 728,00	1 785,00
10	1 182,00	1 218,00	1 254,00	1 294,00	1 315,00	1 331,00	1 376,00	1 422,00	1 468,00	1 517,00	1 569,00	1 621,00	1 672,00
9	1 112,00	1 147,00	1 182,00	1 219,00	1 255,00	1 281,00	1 317,00	1 332,00	1 377,00	1 423,00	1 470,00	1 519,00	1 571,00
8	1 046,00	1 079,00	1 113,00	1 148,00	1 183,00	1 220,00	1 256,00	1 282,00	1 318,00	1 334,00	1 379,00	1 425,00	1 471,00
7	985,00	1 016,00	1 047,00	1 080,00	1 114,00	1 149,00	1 184,00	1 222,00	1 258,00	1 283,00	1 292,00	1 336,00	1 380,00
6	931,00	956,00	986,00	1 016,00	1 048,00	1 081,00	1 115,00	1 150,00	1 186,00	1 223,00	1 261,00	1 284,00	1 294,00
5	877,00	904,00	932,00	957,00	987,00	1 017,00	1 049,00	1 082,00	1 116,00	1 151,00	1 187,00	1 224,00	1 262,00
4	840,00	852,00	878,00	905,00	931,00	958,00	989,00	1 019,00	1 050,00	1 083,00	1 117,00	1 152,00	1 188,00
3	840,00	840,00	840,00	861,00	886,00	912,00	938,00	965,00	995,00	1 024,00	1 055,00	1 088,00	1 121,00
2	840,00	840,00	840,00	840,00	840,00	861,00	886,00	913,00	939,00	966,00	995,00	1 025,00	1 056,00
1	840,00	840,00	840,00	840,00	840,00	840,00	840,00	862,00	887,00	914,00	940,00	968,00	997,00

### Declaração

Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este AE cerca de 700 (setecentos) trabalhadores.

Lisboa, 9 de agosto de 2023.

Pela Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA:

*Dora Moita*, presidente do conselho de administração.

*Nuno Guerra Santos*, vogal do conselho de administração.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

*Ricardo Alexandre Mendes Neves*, mandatário.

*Nuno Miguel Marta de Sousa*, mandatário.

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 23 de agosto de 2023, a fl. 39 do livro n.º 13, com o n.º 255/2023, 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 Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras**

Alteração salarial e outras ao texto do acordo de empresa celebrado entre a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA, e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, de 22 de agosto de 1999.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito e vigência**

## Cláusula 1.ª

**Área e âmbito**

1-O presente acordo de empresa obriga, por um lado, a Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA (CAE 18120 - Outra impressão), e, por outro, todos os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante, em todo o território nacional, qualquer que seja o local onde se encontrem a prestar atividade. Para efeitos do disposto na alínea *c*) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram expressamente que o presente acordo de revisão não altera o âmbito do AE que os vincula e que está publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 31, 22 de agosto de 1999.

2-O anexo ao presente AE constitui parte integrante do mesmo, ficando as partes obrigadas ao seu cumprimento.

3-Para efeitos do disposto na alínea *g*) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara a associação sindical signatária que são abrangidos pelo presente AE aproximadamente 700 trabalhadores.

## Cláusula 2.ª

**Vigência**

1- [...]

2- [...]

3- [...]

4-As modificações constantes do presente AE entram em vigor após publicação do mesmo no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5-A tabela salarial produz efeitos a 1 de janeiro de 2023 e as restantes matérias de natureza pecuniária produzem efeitos a 1 de novembro de 2022.

## CAPÍTULO III

**Prestação de trabalho**

## Cláusula 18.ª-A

**Horário flexível**

1-O horário flexível é aquele que permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, observados que sejam os períodos de presença obrigatória, designados por plata-

formas fixas, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8h00 e as 20h00, com os seguintes períodos de presença obrigatória, designadas plataformas fixas:

- a) Período da manhã: Das 10h00 às 12h00;
- b) Período da tarde: Das 14h00 às 16h00.

3- A interrupção obrigatória de trabalho diário não pode ser inferior a uma hora nem superior a duas, devendo ocorrer no período compreendido entre as 12h00 e as 14h00.

4- A falta de registo de saída e de entrada, para o intervalo de descanso, determina o desconto do período de descanso de duas horas.

5- É permitida a compensação dos tempos de trabalho não abrangidos pelas plataformas fixas, sendo a compensação de tempo de trabalho feita por alargamento, respetivamente, do período de trabalho diário, fora das plataformas fixas, mas dentro do período de prestação de trabalho indicado no número 2.

6- O não cumprimento das plataformas fixas não é compensável, sendo aplicável o mesmo regime de ausências previsto para o horário rígido.

7- A modalidade de horário flexível só pode ser praticada pelos trabalhadores que o solicitem, mediante acordo da empresa de modo a assegurar que tal não prejudica a eficácia, eficiência e produtividade da empresa.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-B

##### Regime de prevenção

1- Os trabalhadores podem exercer a sua atividade profissional em regime de prevenção, considerando-se como tal o período em que o trabalhador, embora em período de descanso, se encontre disponível para eventual execução de serviços exclusivamente no âmbito da intervenção inadiável, de ocorrências ou avarias notificadas durante esse período e que, por natureza, não possam aguardar por resolução dentro do período normal de trabalho.

2- O trabalho prestado em regime de prevenção pode revestir as seguintes modalidades:

- a) Prevenção com intervenção local - Quando a intervenção não puder ser resolvida de forma remota e implique deslocação ao local da ocorrência/avaria;
- b) Prevenção com intervenção remota - Quando a intervenção puder ser resolvida de forma remota e não implique deslocação ao local da ocorrência/avaria.

3- O regime de prevenção abrange os trabalhadores a exercer funções na direção de sistemas de informação e na direção de manutenção engenharia, sem prejuízo da respetiva aplicação esporádica a trabalhadores de diferentes áreas da empresa, nos serviços e pelos períodos que venham a ser julgados como indispensáveis.

4- A atribuição do regime de prevenção reveste sempre natureza transitória, enquanto a necessidade de prestação da atividade naquelas condições se mantiver, sendo previamente autorizada pela entidade empregadora, mediante proposta do responsável devidamente fundamentada, designadamente quanto à modalidade de prevenção proposta.

5- A instituição do regime de prevenção é efetuada por acordo com o trabalhador e pode cessar a qualquer momento por iniciativa da entidade empregadora, mediante o cumprimento de um pré-aviso de 30 dias, tão logo a necessidade deixe de verificar-se, e sem direito a qualquer compensação ao trabalhador.

6- O acordo previsto no número anterior poderá igualmente cessar por iniciativa do trabalhador, a qualquer momento, mediante o cumprimento de um pré-aviso de 30 dias e sem direito a qualquer compensação por parte do trabalhador.

7- Sempre que a dimensão da equipa o permita, as escalas de prevenção devem ser elaboradas e afixadas com antecedência, em obediência aos seguintes princípios:

- a) Cada trabalhador não é escalado mais do que uma semana em cada mês;
- b) As escalas de prevenção são autónomas e não coincidentes para os trabalhadores que prestem trabalho em regime de prevenção com intervenção local ou intervenção remota;
- c) As equipas integram, de preferência, trabalhadores da área em que o serviço será prestado;
- d) Quando por circunstâncias excecionais um trabalhador esteja escalado para prevenção durante mais do que uma semana no mês, o abono referido no número 11 terá um aumento de 50 % nos dias que a excedam.

8- O trabalhador em situação de prevenção deve manter-se permanentemente contactável e, dependendo da modalidade de prevenção em causa, em local e com os meios que assegurem qualquer intervenção necessária com facilidade e celeridade possível em função do meio de transporte utilizável.

9- A entidade empregadora assegura os meios para que a intervenção em prevenção possa ser efetuada de forma remota.

10- Nas situações de prevenção com intervenção local, a empresa assegura os encargos com o transporte do trabalhador, devendo ser utilizado o meio de transporte indicado pela empresa, em função do que for considerado mais adequado, face à urgência que o caso requeira.

11- Os trabalhadores em situação de prevenção têm direito a um abono (abono de prevenção) no valor de 1,50 € (um euro e cinquenta cêntimos), por cada hora de prevenção, não se considerando para tal:

- a) O período normal de trabalho diário;
- b) Os períodos de tempo correspondentes à intervenção.

12- Adicionalmente, os efetivos períodos de intervenção dos trabalhadores em regime de prevenção conferem ao trabalhador direito ao pagamento do trabalho suplementar e noturno nos termos definidos na lei e no acordo de empresa, e ainda aos descansos compensatórios definidos na lei, que o trabalhador deverá gozar num dos três dias úteis seguintes, exceto quando razões imperiosas do serviço não o permitirem, caso em que, havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

13- Para efeitos do disposto no número anterior, no regime de prevenção, na modalidade de prevenção com intervenção local, é considerado como período de intervenção o tempo decorrido desde que o trabalhador inicia a deslocação até ao seu regresso ao local de partida.

14- A prevenção com intervenção local, sempre que não seja passível de ser efetuada remotamente, terá uma remuneração mínima para a primeira intervenção nas seguintes situações:

- a) Equivalente a uma fração mínima de 3 horas, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados;
- b) Equivalente a uma fração mínima de 2 horas, quando prestada nos restantes dias sempre que o trabalhador já se tenha ausentado do local de trabalho há mais de 30 minutos após o termo do seu horário de trabalho.

15- Sempre que por motivo de prestação de trabalho em regime de prevenção, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas, mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

16- Aos trabalhadores em regime de prevenção, para efeitos de abono de intervenção e de intervenção local, será sempre considerado o período normal de trabalho diário em cada momento praticado.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>-C

##### **Regime de chamada acidental**

1- Os trabalhadores podem ser chamados acidentalmente para prestar trabalho, por urgente necessidade de serviço, mediante proposta fundamentada do responsável máximo da área quanto às circunstâncias anómalas ou de emergência.

2- Nas situações em que ocorra a chamada acidental, os trabalhadores têm direito a um abono no valor de 16,00 €, por cada chamada acidental, desde que essa chamada se verifique findo o trabalho diário e após o abandono do local de trabalho.

3- Adicionalmente ao abono por cada chamada acidental, o trabalhador tem direito à remuneração pelo trabalho prestado, em obediência às regras gerais da remuneração para o período normal de trabalho ou para o trabalho suplementar ou noturno, consoante a situação, nos termos previstos na lei e no acordo de empresa.

4- Sem prejuízo do disposto nos pontos anteriores, sempre que a chamada acidental ocorra fora do período normal de trabalho, o trabalhador tem direito aos descansos compensatórios definidos na lei, que deverá gozar num dos três dias úteis seguintes. Excepcionalmente, quando razões imperiosas do serviço não o permitirem, e havendo acordo do trabalhador, poderá o descanso compensatório ser gozado dentro dos 30 dias seguintes.

5- Sempre que por motivo de prestação de trabalho na sequência de chamada acidental, o descanso diário for inferior a 9 horas consecutivas, mas igual ou superior a 4 horas, os trabalhadores serão dispensados, sem perda de remuneração, da prestação de trabalho durante a primeira parte do período normal de trabalho diário seguinte, e se inferior a 4 horas, dispensados durante todo o período normal de trabalho.

6- Nas situações de chamada acidental, a empresa assegura os encargos com o transporte do trabalhador, devendo ser utilizado o meio de transporte indicado pela empresa, em função do que for considerado mais adequado, face à urgência que o caso requeira, sendo considerado como período de trabalho o tempo decorrido desde que o trabalhador inicia a deslocação, até ao seu regresso ao local de partida.

7- A chamada acidental, terá uma remuneração mínima nas seguintes situações:

- a) Equivalente a uma fração mínima de 3 horas, quando prestada em dias de descanso semanal e feriados;
- b) Equivalente a uma fração mínima de 2 horas, quando prestada nos restantes dias sempre que o trabalhador já se tenha ausentado do local de trabalho há mais de 30 minutos após o termo do seu horário de trabalho.

## CAPÍTULO IV

**Retribuições, remunerações e subsídios**Cláusula 37.<sup>a</sup>-A**Subsídio mensal de mobilidade sustentável**

1-Os trabalhadores que exerçam funções presencialmente nas instalações da INCM têm direito a um subsídio de mobilidade sustentável, para comparticipação de despesas com a aquisição de título de transporte «passe social», com o limite máximo de 40,00 €.

2-O subsídio mensal de mobilidade sustentável pressupõe o exercício efetivo de funções nos termos previstos em norma interna, sem prejuízo do cumprimento da lei em vigor.

3-O subsídio mensal de mobilidade sustentável não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

4-Em cumprimento do disposto no ponto 3 da presente cláusula, o subsídio mensal de mobilidade sustentável não será pago no mês de novembro.

Cláusula 37.<sup>a</sup>-B**Compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho**

1-Os trabalhadores que exerçam funções remotamente, em regime de teletrabalho, têm direito a um montante de 40,00 € para compensação de despesas adicionais que suportem como direta consequência do uso ou manutenção dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho.

2-O montante da compensação por despesas corresponde ao valor médio estimado de acréscimo de despesas mensais do trabalhador, pelo que, no caso de o valor efetivo de tal acréscimo ser inferior ao montante da compensação, em determinado mês, considera-se que a diferença é atribuída a título de adiantamento e será imputada ao pagamento de despesas adicionais em meses futuros, quando nesses meses o valor do acréscimo seja superior ao valor da referida compensação.

3-A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho pressupõe o exercício efetivo de funções, nos termos previstos em norma interna, sem prejuízo do cumprimento da lei em vigor.

4-A compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho não integra a retribuição do trabalhador, não sendo incluído na base de cálculo de prestações complementares ou acessórias, nomeadamente na retribuição de férias, subsídio de férias ou subsídio de Natal.

5-Em cumprimento do disposto no ponto 4 da presente cláusula, a compensação por despesas adicionais em teletrabalho não será paga no mês de novembro.

Cláusula 37.<sup>a</sup>-C**Trabalho em regime híbrido**

1-Considera-se regime híbrido o exercício de funções alternado entre períodos de trabalho remoto, em regime de teletrabalho, e períodos de trabalho presencial nas instalações da INCM.

2-No caso de o trabalhador prestar trabalho em regime híbrido, o montante do subsídio mensal de mobilidade sustentável e da compensação mensal por despesas adicionais em teletrabalho serão atribuídos proporcionalmente, em função do número de dias de trabalho presencial ou de trabalho remoto previstos no acordo escrito de regulação do teletrabalho.

## ANEXO II

**Regulamento das carreiras profissionais**

## CAPÍTULO II

**2- Condições de progressão**

As progressões para as categorias a que corresponda a nomeação são obrigatoriamente efetuadas, caso o trabalhador, no decurso do tempo estabelecido no AE para o acesso a tal nível, obtenha avaliações do desem-

penho com média de avaliação quantitativa igual ou superior a 4.  
[...]

## ANEXO III

**Enquadramento profissional e tabela salarial**

[...]

Tabela salarial em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023

**Tabela salarial por nível/escalão**

Unidade: Euro

Níveis	Retrib. base	Escalões											
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
20	2 158,00	2 230,00	2 307,00	2 385,00	2 468,00	2 551,00	2 638,00	2 728,00	2 821,00	2 918,00	3 016,00	3 120,00	3 227,00
19	2 021,00	2 088,00	2 160,00	2 233,00	2 309,00	2 388,00	2 471,00	2 553,00	2 641,00	2 731,00	2 825,00	2 921,00	3 019,00
18	1 892,00	1 957,00	2 023,00	2 090,00	2 162,00	2 235,00	2 312,00	2 391,00	2 473,00	2 556,00	2 644,00	2 734,00	2 828,00
17	1 774,00	1 834,00	1 894,00	1 959,00	2 026,00	2 092,00	2 165,00	2 237,00	2 314,00	2 394,00	2 476,00	2 559,00	2 646,00
16	1 664,00	1 719,00	1 775,00	1 835,00	1 897,00	1 961,00	2 027,00	2 096,00	2 167,00	2 240,00	2 317,00	2 396,00	2 478,00
15	1 560,00	1 612,00	1 664,00	1 721,00	1 777,00	1 837,00	1 899,00	1 963,00	2 030,00	2 098,00	2 169,00	2 243,00	2 320,00
14	1 462,00	1 511,00	1 562,00	1 613,00	1 666,00	1 723,00	1 779,00	1 839,00	1 901,00	1 965,00	2 032,00	2 100,00	2 172,00
13	1 371,00	1 417,00	1 463,00	1 512,00	1 563,00	1 615,00	1 667,00	1 724,00	1 780,00	1 841,00	1 904,00	1 968,00	2 034,00
12	1 318,00	1 328,00	1 373,00	1 418,00	1 465,00	1 514,00	1 565,00	1 617,00	1 669,00	1 726,00	1 783,00	1 843,00	1 906,00
11	1 252,00	1 293,00	1 314,00	1 330,00	1 374,00	1 421,00	1 466,00	1 516,00	1 568,00	1 619,00	1 671,00	1 728,00	1 785,00
10	1 182,00	1 218,00	1 254,00	1 294,00	1 315,00	1 331,00	1 376,00	1 422,00	1 468,00	1 517,00	1 569,00	1 621,00	1 672,00
9	1 112,00	1 147,00	1 182,00	1 219,00	1 255,00	1 281,00	1 317,00	1 332,00	1 377,00	1 423,00	1 470,00	1 519,00	1 571,00
8	1 046,00	1 079,00	1 113,00	1 148,00	1 183,00	1 220,00	1 256,00	1 282,00	1 318,00	1 334,00	1 379,00	1 425,00	1 471,00
7	985,00	1 016,00	1 047,00	1 080,00	1 114,00	1 149,00	1 184,00	1 222,00	1 258,00	1 283,00	1 292,00	1 336,00	1 380,00
6	931,00	956,00	986,00	1 016,00	1 048,00	1 081,00	1 115,00	1 150,00	1 186,00	1 223,00	1 261,00	1 284,00	1 294,00
5	877,00	904,00	932,00	957,00	987,00	1 017,00	1 049,00	1 082,00	1 116,00	1 151,00	1 187,00	1 224,00	1 262,00
4	840,00	852,00	878,00	905,00	931,00	958,00	989,00	1 019,00	1 050,00	1 083,00	1 117,00	1 152,00	1 188,00
3	840,00	840,00	840,00	861,00	886,00	912,00	938,00	965,00	995,00	1 024,00	1 055,00	1 088,00	1 121,00
2	840,00	840,00	840,00	840,00	840,00	861,00	886,00	913,00	939,00	966,00	995,00	1 025,00	1 056,00
1	840,00	840,00	840,00	840,00	840,00	840,00	840,00	862,00	887,00	914,00	940,00	968,00	997,00

Lisboa, 8 de agosto de 2023.

Pela Imprensa Nacional - Casa da Moeda, SA - INCM, SA:

*Dora Moita*, presidente do conselho de administração.*Nuno Guerra Santos*, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Ana Rita Pires*, mandatária.

Depositado em 23 de agosto de 2023, a fl. 39 do livro n.º 13, com o n.º 256/2023, 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 CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.<sup>da</sup> e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - Alteração salarial e outras**

Texto integral do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2019 e a primeira revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022.

**Segunda revisão parcial**

Aos 24 dias do mês de julho de 2023, às 10h30, a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.<sup>da</sup> e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA - acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.<sup>a</sup>, 16.<sup>a</sup>, 47.<sup>a</sup>, 53.<sup>a</sup>, 75.<sup>a</sup>, anexo II - Quadro remuneratório I - Geral; e quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego e, nos seguintes termos:

## CAPÍTULO I

**Âmbito, vigência e revisão**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- O presente AE abrangerá cerca de 124 trabalhadores, que se integram nas categorias profissionais constante do anexo I.

## CAPÍTULO IV

**Agente único**Cláusula 16.<sup>a</sup>**Agente único**

- 1- (*Redação igual:*)
  - a) (*Redação igual;*)
  - b) (*Redação igual;*)
  - c) (*Redação igual;*)
  - d) (*Redação igual;*)
  - e) (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de condutor de pesados de passageiros e de carros elétricos e de técnico de condução e tráfego, que exerçam as suas funções em regime de agente único, nos termos previstos no número 1, têm direito a um subsídio de agente único de 10 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, nos meses de janeiro a junho e a partir de julho, de 5 % sobre a remuneração da hora

normal de trabalho, durante o tempo efetivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a oito (8) horas de trabalho diário nessa situação.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Antiguidade**

1- Para além da retribuição base, os trabalhadores auferem anuidades ou bianuidades, estas últimas não cumulativas entre si, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

- Anuidades até aos 10 anos - 8,00 € unitário;
- Bianuidades:
  - Aos 10 anos - 80,00 €;
  - Aos 12 anos - 96,00 €;
  - Aos 14 anos - 112,00 €;
  - Aos 16 anos - 128,00 €;
  - Aos 18 anos - 144,00 €.

2- A anuidade evoluirá no mesmo percentual do aumento aplicado ao nível 2 de remuneração da categoria profissional de condutor, do quadro remuneratório II - anexo II.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

1- (*Redação igual.*)

2- A quantia mensal apurada, no número anterior, tem um limite de 100,00 € e será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.

3- (*Redação igual.*)

## CAPÍTULO XVII

### **Disposições finais e transitórias**

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Outras disposições gerais**

##### **Atualização salarial**

No ano de 2023, com efeitos reportados a 1 de janeiro, a retribuição base de todas as categorias profissionais e respetivos níveis, serão atualizados, com acréscimo de 70,00 €.

Nas categorias profissionais com acesso ao abono de agente único, procedeu-se ainda à integração de 5 % do seu valor no vencimento base, nos meses de janeiro a junho e a partir de julho procede-se à integração de mais 5 %.

## ANEXO I e ANEXO II

[Aumento nominal de 70,00 € em todos os escalões remuneratórios, com efeitos a 1 de janeiro de 2023].

## ANEXO I

## Quadro remuneratório I

## ANEXO II - 2023

## Quadro remuneratório I - Geral

Carreira	Níveis de remuneração							Tempos de permanência (anos) para progressão						
	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
Técnico superior	1 390,00 €	1 549,00 €	1 727,00 €	1 928,00 €	2 154,00 €	2 460,00 €	2 820,00 €	2 anos/Av.	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	-	Escolha	Escolha
Técnico especialista	1 240,00 €	1 316,00 €	1 396,00 €	1 482,00 €	1 574,00 €	1 673,00 €	1 777,00 €	2 anos/Av.	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	-	Escolha	Escolha
Coordenador	1 240,00 €	1 316,00 €	1 396,00 €	1 482,00 €	1 574,00 €	1 673,00 €	1 777,00 €	2 anos/Av.	2 anos/Av.	4 anos/Av.	4 anos/Av.	-	Escolha	Escolha
Técnico intermédio	940,00 €	995,00 €	1 054,00 €	1 118,00 €	1 185,00 €	1 257,00 €	1 333,00 €	2 anos/Av.	2 anos/Av.	4 anos/Av.	4 anos/Av.	-	Escolha	Escolha
Condução	*	*	*	*	*	/	/	1 ano (Av. posit) ou 2 anos	Av. ou 3 anos	Av. ou 5 anos	8 anos/Av.	Av.	/	/
Técnico condução e tráfego *	/	/	/	/	/	*	*	/	/	/	/	-	Escolha - Densidade 15 % do total	Escolha - Densidade 10 %
Comercial	795,00 €	815,00 €	835,00 €	855,00 €	875,00 €	/	/	Av.	Av.	Av.	Av.	/	/	/
Técnico comercial **	1 020,00 €	1 120,00 €	1 220,00 €	1 300,00 €	/	/	/	Av.	Av.	Av.	/	/	/	/
Administrativo	840,00 €	875,00 €	/	/	/	/	/	Av. ou 5 anos	Av.	Av.	/	/	/	/
Técnico administrativo	/	875,00 €	926,00 €	980,00 €	1 040,00 €	1 100,00 €	1 170,00 €	/	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	-	Escolha	Escolha

\* Valores no quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego.

## ANEXO II

**Quadro remuneratório II**

(De janeiro a junho 2023)

Quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego: + 70,00 € + 5 % AU janeiro 2023																
Escalões de vencimento	Base	Nível 0	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9	Nível 10	Nível 11	Nível 12	Nível 13	Nível 14
Conductor	866,75 €	910,09 €	910,49 €	910,89 €	911,29 €	911,69 €	912,09 €	912,49 €	912,89 €	913,29 €	913,69 €	914,09 €	914,89 €	915,69 €	916,49 €	917,29 €
	888,80 €	933,24 €	933,64 €	934,04 €	934,44 €	934,84 €	935,24 €	935,64 €	936,04 €	936,44 €	936,84 €	937,24 €	938,04 €	938,84 €	939,64 €	940,44 €
	910,85 €	956,39 €	956,79 €	957,19 €	957,59 €	957,99 €	958,39 €	958,79 €	959,19 €	959,59 €	959,99 €	960,39 €	961,19 €	961,99 €	962,79 €	963,59 €
	932,90 €	979,55 €	979,95 €	980,35 €	980,75 €	981,15 €	981,55 €	981,95 €	982,35 €	982,75 €	983,15 €	983,55 €	984,35 €	985,15 €	985,95 €	986,75 €
Técnico condução tráfego	954,95 €	1 002,70 €	1 003,10 €	1 003,50 €	1 003,90 €	1 004,30 €	1 004,70 €	1 005,10 €	1 005,50 €	1 005,90 €	1 006,30 €	1 006,70 €	1 007,50 €	1 008,30 €	1 009,10 €	1 009,90 €
	977,00 €	1 025,85 €	1 026,25 €	1 026,65 €	1 027,05 €	1 027,45 €	1 027,85 €	1 028,25 €	1 028,65 €	1 029,05 €	1 029,45 €	1 029,85 €	1 030,65 €	1 031,45 €	1 032,25 €	1 033,05 €
	1 004,56 €	1 054,79 €	1 055,19 €	1 055,59 €	1 055,99 €	1 056,39 €	1 056,79 €	1 057,19 €	1 057,59 €	1 057,99 €	1 058,39 €	1 058,79 €	1 059,59 €	1 060,39 €	1 061,19 €	1 061,99 €

(De julho a dezembro 2023)

Quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego: + 70,00 € + 5 % AU incluídos em janeiro 2023 + 5 % AU em julho 2023																
Escalões de vencimento	Base	Nível 0	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9	Nível 10	Nível 11	Nível 12	Nível 13	Nível 14
Conductor	910,09 €	955,59 €	955,99 €	956,39 €	956,79 €	957,19 €	957,59 €	957,99 €	958,39 €	958,79 €	959,19 €	959,59 €	960,39 €	961,19 €	961,99 €	962,79 €
	933,24 €	979,90 €	980,30 €	980,70 €	981,10 €	981,50 €	981,90 €	982,30 €	982,70 €	983,10 €	983,50 €	983,90 €	984,70 €	985,50 €	986,30 €	987,10 €
	956,39 €	1 004,21 €	1 004,61 €	1 005,01 €	1 005,41 €	1 005,81 €	1 006,21 €	1 006,61 €	1 007,01 €	1 007,41 €	1 007,81 €	1 008,21 €	1 009,01 €	1 009,81 €	1 010,61 €	1 011,41 €
	979,55 €	1 028,53 €	1 028,93 €	1 029,33 €	1 029,73 €	1 030,13 €	1 030,53 €	1 030,93 €	1 031,33 €	1 031,73 €	1 032,13 €	1 032,53 €	1 033,33 €	1 034,13 €	1 034,93 €	1 035,73 €
Técnico condução tráfego	1 002,70 €	1 052,84 €	1 053,24 €	1 053,64 €	1 054,04 €	1 054,44 €	1 054,84 €	1 055,24 €	1 055,64 €	1 056,04 €	1 056,44 €	1 056,84 €	1 057,64 €	1 058,44 €	1 059,24 €	1 060,04 €
	1 025,85 €	1 077,14 €	1 077,54 €	1 077,94 €	1 078,34 €	1 078,74 €	1 079,14 €	1 079,54 €	1 079,94 €	1 080,34 €	1 080,74 €	1 081,14 €	1 081,94 €	1 082,74 €	1 083,54 €	1 084,34 €
	1 054,79 €	1 107,53 €	1 107,93 €	1 108,33 €	1 108,73 €	1 109,13 €	1 109,53 €	1 109,93 €	1 110,33 €	1 110,73 €	1 111,13 €	1 111,53 €	1 112,33 €	1 113,13 €	1 113,93 €	1 114,73 €

## ANEXO II

**Quadro remuneratório II**

(De julho a dezembro 2023)

Legenda - Ano 2023		€	Anos
Nível 0	0 anuidade	0 €	
Nível 1	1 anuidades	8,00 €	
Nível 2	2 anuidades	16,00 €	
Nível 3	3 anuidades	24,00 €	
Nível 4	4 anuidades	32,00 €	
Nível 5	5 anuidades	40,00 €	
Nível 6	6 anuidades	48,00 €	
Nível 7	7 anuidades	56,00 €	
Nível 8	8 anuidades	64,00 €	
Nível 9	9 anuidades	72,00 €	
Nível 10	10 anuidades	80,00 €	Aos 10
Nível 11	1 bianuidade	96,00 €	Aos 12
Nível 12	2 bianuidades	112,00 €	Aos 14
Nível 13	3 bianuidades	128,00 €	Aos 16
Nível 14	4 bianuidades	144,00 €	Aos 18

Lisboa, 24 de junho de 2023.

Pela CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas*, na qualidade de presidente.

*Sara Maria Pereira do Nascimento*, na qualidade de gerente.

*Augusto António Brinquete Proença*, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

*Rui Manuel Gomes dos Santos Caleiras*, na qualidade de membro da direção.

*José Luís Simões Marques Nunes*, na qualidade de membro da direção.

Depositado em 24 de agosto de 2023, a fl. 39 do livro n.º 13, com o n.º 259/2023, 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 CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.<sup>da</sup> e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT - Alteração salarial e outras**

Texto integral do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2019 e a primeira revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022.

**Segunda revisão parcial**

Aos 24 dias do mês de julho de 2023, às 10h30, a CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.<sup>da</sup> e o Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT - acordaram em negociações diretas alterar as cláusulas 1.<sup>a</sup>, 16.<sup>a</sup>, 47.<sup>a</sup>, 53.<sup>a</sup>, 75.<sup>a</sup>, anexo II - Quadro remuneratório I - Geral; e quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego e, nos seguintes termos:

## CAPÍTULO I

**Âmbito, vigência e revisão**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- O presente AE abrangerá cerca de 124 trabalhadores, que se integram nas categorias profissionais constante do anexo I.

## CAPÍTULO IV

**Agente único**Cláusula 16.<sup>a</sup>**Agente único**

- 1- (*Redação igual:*)
  - a) (*Redação igual;*)
  - b) (*Redação igual;*)
  - c) (*Redação igual;*)
  - d) (*Redação igual;*)
  - e) (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- Todos os trabalhadores com a categoria profissional de condutor de pesados de passageiros e de carros elétricos e de técnico de condução e tráfego, que exerçam as suas funções em regime de agente único, nos termos previstos no número 1, têm direito a um subsídio de agente único de 10 % sobre a remuneração da

hora normal de trabalho, nos meses de janeiro a junho e a partir de julho, de 5 % sobre a remuneração da hora normal de trabalho, durante o tempo efetivo de serviço prestado naquela qualidade, com o pagamento mínimo correspondente a oito (8) horas de trabalho diário nessa situação.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Antiguidade**

1- Para além da retribuição base, os trabalhadores auferem anuidades ou bianuidades, estas últimas não cumulativas entre si, que farão parte integrante da retribuição e que terão em conta a respetiva antiguidade na empresa:

- Anuidades até aos 10 anos - 8,00 € unitário;
- Bianuidades:
  - Aos 10 anos - 80,00 €;
  - Aos 12 anos - 96,00 €;
  - Aos 14 anos - 112,00 €;
  - Aos 16 anos - 128,00 €;
  - Aos 18 anos - 144,00 €;

2- A anuidade evoluirá no mesmo percentual do aumento aplicado ao nível 2 de remuneração da categoria profissional de condutor, do quadro remuneratório II - Anexo II.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- A quantia mensal apurada, no número anterior, tem um limite de 100,00 € e será paga nos meses em que haja lugar a prestação efetiva de trabalho.
- 3- *(Redação igual.)*

## CAPÍTULO XVII

### **Disposições finais e transitórias**

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### **Outras disposições gerais**

##### **Atualização salarial**

No ano de 2023, com efeitos reportados a 1 de janeiro, a retribuição base de todas as categorias profissionais e respetivos níveis, serão atualizados, com acréscimo de 70,00 €.

Nas categorias profissionais com acesso ao abono de agente único, procedeu-se ainda à integração de 5 % do seu valor no vencimento base, nos meses de janeiro a junho e a partir de julho procede-se à integração de mais 5 %.

## ANEXO I e ANEXO II

[Aumento nominal de 70,00 € em todos os escalões remuneratórios, com efeitos a 1 de janeiro de 2023].

## ANEXO I

## Quadro remuneratório I

## ANEXO II - 2023

## Quadro remuneratório I - Geral

Carreira	Níveis de remuneração							Tempos de permanência (anos) para progressão						
	0	1	2	3	4	5	6	0	1	2	3	4	5	6
Técnico superior	1 390,00 €	1 549,00 €	1 727,00 €	1 928,00 €	2 154,00 €	2 460,00 €	2 820,00 €	2 anos/Av.	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	-	Escolha	Escolha
Técnico especialista	1 240,00 €	1 316,00 €	1 396,00 €	1 482,00 €	1 574,00 €	1 673,00 €	1 777,00 €	2 anos/Av.	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	-	Escolha	Escolha
Técnico intermédio	1 240,00 €	1 316,00 €	1 396,00 €	1 482,00 €	1 574,00 €	1 673,00 €	1 777,00 €	2 anos/Av.	2 anos/Av.	4 anos/Av.	4 anos/Av.	-	Escolha	Escolha
Condução	940,00 €	995,00 €	1 054,00 €	1 118,00 €	1 185,00 €	1 257,00 €	1 333,00 €	2 anos/Av.	2 anos/Av.	4 anos/Av.	4 anos/Av.	-	Escolha	Escolha
	*	*	*	*	*	/	/	1 ano (Av. posit) ou 2 anos	Av. ou 3 anos	Av. ou 5 anos	8 anos/Av.	Av.	/	/
	/	/	/	/	/	*	*	/	/	/	/	-	Escolha - Densidade 15 % do total	Escolha - Densidade 10 %
Comercial	795,00 €	815,00 €	835,00 €	855,00 €	875,00 €	/	/	Av.	Av.	Av.	Av.	/	/	/
	1 020,00 €	1 120,00 €	1 220,00 €	1 300,00 €	/	/	/	Av.	Av.	Av.	/	/	/	/
Administrativo	840,00 €	875,00 €	/	/	/	/	/	Av. ou 5 anos	Av.	/	/	/	/	/
	/	875,00 €	926,00 €	980,00 €	1 040,00 €	1 100,00 €	1 170,00 €	/	3 anos/Av.	5 anos/Av.	8 anos/Av.	-	Escolha	Escolha

\* Valores no quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego.

## ANEXO II

**Quadro remuneratório II**

(De janeiro a junho 2023)

Quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego: + 70,00 € + 5 % AU janeiro 2023																
Escalões de vencimento	Base	Nível 0	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9	Nível 10	Nível 11	Nível 12	Nível 13	Nível 14
Conductor	866,75 €	910,09 €	910,49 €	910,89 €	911,29 €	911,69 €	912,09 €	912,49 €	912,89 €	913,29 €	913,69 €	914,09 €	914,89 €	915,69 €	916,49 €	917,29 €
	888,80 €	933,24 €	933,64 €	934,04 €	934,44 €	934,84 €	935,24 €	935,64 €	936,04 €	936,44 €	936,84 €	937,24 €	938,04 €	938,84 €	939,64 €	940,44 €
	910,85 €	956,39 €	956,79 €	957,19 €	957,59 €	957,99 €	958,39 €	958,79 €	959,19 €	959,59 €	959,99 €	960,39 €	961,19 €	961,99 €	962,79 €	963,59 €
	932,90 €	979,55 €	979,95 €	980,35 €	980,75 €	981,15 €	981,55 €	981,95 €	982,35 €	982,75 €	983,15 €	983,55 €	984,35 €	985,15 €	985,95 €	986,75 €
Técnico condução tráfego	954,95 €	1 002,70 €	1 003,10 €	1 003,50 €	1 003,90 €	1 004,30 €	1 004,70 €	1 005,10 €	1 005,50 €	1 005,90 €	1 006,30 €	1 006,70 €	1 007,50 €	1 008,30 €	1 009,10 €	1 009,90 €
	977,00 €	1 025,85 €	1 026,25 €	1 026,65 €	1 027,05 €	1 027,45 €	1 027,85 €	1 028,25 €	1 028,65 €	1 029,05 €	1 029,45 €	1 029,85 €	1 030,65 €	1 031,45 €	1 032,25 €	1 033,05 €
	1 004,56 €	1 054,79 €	1 055,19 €	1 055,59 €	1 055,99 €	1 056,39 €	1 056,79 €	1 057,19 €	1 057,59 €	1 057,99 €	1 058,39 €	1 058,79 €	1 059,59 €	1 060,39 €	1 061,19 €	1 061,99 €

(De julho a dezembro 2023)

Quadro remuneratório II - Condutores e técnicos de condução e tráfego: + 70,00 € + 5 % AU incluídos em janeiro 2023 + 5 % AU em julho 2023																
Escalões de vencimento	Base	Nível 0	Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9	Nível 10	Nível 11	Nível 12	Nível 13	Nível 14
Conductor	910,09 €	955,59 €	955,99 €	956,39 €	956,79 €	957,19 €	957,59 €	957,99 €	958,39 €	958,79 €	959,19 €	959,59 €	960,39 €	961,19 €	961,99 €	962,79 €
	933,24 €	979,90 €	980,30 €	980,70 €	981,10 €	981,50 €	981,90 €	982,30 €	982,70 €	983,10 €	983,50 €	983,90 €	984,70 €	985,50 €	986,30 €	987,10 €
	956,39 €	1 004,21 €	1 004,61 €	1 005,01 €	1 005,41 €	1 005,81 €	1 006,21 €	1 006,61 €	1 007,01 €	1 007,41 €	1 007,81 €	1 008,21 €	1 009,01 €	1 009,81 €	1 010,61 €	1 011,41 €
	979,55 €	1 028,53 €	1 028,93 €	1 029,33 €	1 029,73 €	1 030,13 €	1 030,53 €	1 030,93 €	1 031,33 €	1 031,73 €	1 032,13 €	1 032,53 €	1 033,33 €	1 034,13 €	1 034,93 €	1 035,73 €
Técnico condução tráfego	1 002,70 €	1 052,84 €	1 053,24 €	1 053,64 €	1 054,04 €	1 054,44 €	1 054,84 €	1 055,24 €	1 055,64 €	1 056,04 €	1 056,44 €	1 056,84 €	1 057,64 €	1 058,44 €	1 059,24 €	1 060,04 €
	1 025,85 €	1 077,14 €	1 077,54 €	1 077,94 €	1 078,34 €	1 078,74 €	1 079,14 €	1 079,54 €	1 079,94 €	1 080,34 €	1 080,74 €	1 081,14 €	1 081,94 €	1 082,74 €	1 083,54 €	1 084,34 €
	1 054,79 €	1 107,53 €	1 107,93 €	1 108,33 €	1 108,73 €	1 109,13 €	1 109,53 €	1 109,93 €	1 110,33 €	1 110,73 €	1 111,13 €	1 111,53 €	1 112,33 €	1 113,13 €	1 113,93 €	1 114,73 €

## ANEXO II

**Quadro remuneratório II**

(De julho a dezembro 2023)

Legenda - Ano 2023		€	Anos
Nível 0	0 anuidade	0 €	
Nível 1	1 anuidades	8,00 €	
Nível 2	2 anuidades	16,00 €	
Nível 3	3 anuidades	24,00 €	
Nível 4	4 anuidades	32,00 €	
Nível 5	5 anuidades	40,00 €	
Nível 6	6 anuidades	48,00 €	
Nível 7	7 anuidades	56,00 €	
Nível 8	8 anuidades	64,00 €	
Nível 9	9 anuidades	72,00 €	
Nível 10	10 anuidades	80,00 €	Aos 10
Nível 11	1 bianuidade	96,00 €	Aos 12
Nível 12	2 bianuidades	112,00 €	Aos 14
Nível 13	3 bianuidades	128,00 €	Aos 16
Nível 14	4 bianuidades	144,00 €	Aos 18

Lisboa, 24 de julho de 2023.

Pela CARRISTUR - Inovação em Transportes Urbanos e Regionais, Sociedade Unipessoal L.<sup>da</sup>:

*Pedro Gonçalo de Brito Aleixo Bogas*, na qualidade de presidente.

*Sara Maria Pereira do Nascimento*, na qualidade de gerente.

*Augusto António Brinquete Proença*, na qualidade de gerente.

Pelo Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT:

*Manuel Jorge Mendes de Oliveira*, na qualidade de mandatário.

*Edgar Carvalho Rocha*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 24 de agosto de 2023, a fl. 39 do livro n.º 13, com o n.º 258/2023, 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 REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e o Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ - Alteração salarial e outras**

Revisão salarial e outras do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2021.

## CAPÍTULO I

**Âmbito, vigência, denúncia e revisão**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica-se no território nacional à atividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, a REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao serviço daquela representados pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ, bem como os trabalhadores que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 77.<sup>a</sup> (Adesão individual ao contrato).

2- O presente acordo abrange um empregador e 71 trabalhadores.

3- A quaisquer matérias, não reguladas pelo presente acordo, nomeadamente as referidas no artigo 492.º do Código do Trabalho aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, será aplicável o disposto nesse Código.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período de 24 meses, renovando-se sucessivamente por iguais períodos até ser substituído por outro.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos de 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023.

Cláusula 14.<sup>a</sup>**Perda de haveres**

Em caso de roubo, naufrágio, abandono, incêndio, alagamento, colisão, ou qualquer outro desastre em que o trabalhador perca ou danifique os seus haveres, a entidade patronal obriga-se ao pagamento de uma indemnização, que será, no máximo, de 368,20 € por cada trabalhador, desde que fundamentado.

Cláusula 21.<sup>a</sup>**Navegação costeira nacional**

1- Sempre que uma embarcação tenha, por qualquer motivo, de sair da área de jurisdição portuária, os trabalhadores com a categoria de mestre ou maquinista prático terão direito a uma remuneração diária de 247,22 €, e os trabalhadores com a categoria de marinheiro terão direito a uma remuneração diária de 206,19 €, enquanto a embarcação se encontrar fora do porto de registo.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- No caso de uma embarcação sair para fora da área de jurisdição portuária, o trabalhador que, acumulativamente às funções, desempenhar, efetivamente, a função de cozinheiro, terá direito, a título de prémio, à quantia de 16,26 €, por cada dia em que a embarcação se encontre a navegar e ou em porto.

4- *(Mantém a redação em vigor.)*

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Trabalho em doca e de segurança

1 e 2- *(Mantém a redação em vigor.)*

3- Sempre que os tripulantes se encontrem a bordo durante uma docagem, fora do porto de Sines, os mestres e maquinistas prático terão direito a auferir uma remuneração diária de 165,71 € e os marinheiros terão direito a uma remuneração de 147,67 €, enquanto a embarcação se encontre em docagem, com exceção dos tripulantes que estejam abrangidos pelo subsídio de embarque

4- Nas situações determinadas pelos serviços operacionais da REBOPORT e da APS que impliquem o serviço de segurança a um navio, fora do regime normal de standby ao porto, os tripulantes que exerçam funções de mestre e maquinista prático auferem uma remuneração diária de 165,71 € e os tripulantes que exerçam as funções de marinheiros auferem uma remuneração de 147,67 €.

5- A estes valores acresce a quantia de 37,40 € por tripulante para alimentação.

6- *(Mantém a redação em vigor.)*

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Regime de disponibilidade - Princípios gerais

1 a 6- *(Mantém a redação em vigor.)*

7- Se ao fim de cada dois meses o trabalhador tiver ultrapassado a média de 40 horas semanais, ou seja, o limite das 320 horas nos reboques e 360 horas nas lanchas, CCO e amarração, as horas excedentárias serão pagas no mês imediatamente subsequente.

8 a 14- *(Mantém a redação em vigor.)*

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Tempo e forma de pagamento

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Para efeito de faltas, trabalho suplementar e aumentos, a retribuição por hora será fixada de acordo com a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição hora} = \frac{R + S \times 12}{P \times 52}$$

sendo *R* remuneração base, *S* os subsídios a que o trabalhador tenha direito, por diurnidades, subsídio de turno, subsídio de disponibilidade, isenção de horário de trabalho e subsídio embarque e *P* o período normal de trabalho (40 horas).

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

4- A entidade patronal é obrigada a entregar aos trabalhadores, no ato do pagamento da retribuição, um talão preenchido de forma indelével, do qual constem o nome completo do trabalhador, a respetiva categoria profissional, o número de inscrição na Segurança Social, o período de trabalho correspondente à retribuição, a diversificação das importâncias relativas ao trabalho normal e a horas suplementares ou trabalho nos dias de descanso semanal, os subsídios, os descontos e o montante líquido a receber.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Diurnidades

1- Por cada 5 anos de antiguidade na empresa, o trabalhador tem direito a uma diurnidade no valor de 20,29 €.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 36.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1- Todos os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um subsídio de refeição no montante de 9,60 € (22 dias por mês).

2- Complemento do subsídio de refeição para os trabalhadores embarcados por cada dia de trabalho no porto de Sines no valor de 12,41 €.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Faltas motivo falecimento parentes ou afins**

1- Nos termos da alínea *b*) do número 2 da cláusula 52.<sup>a</sup>, o trabalhador pode faltar justificadamente:

*a*) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

*b*) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

*c*) 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 *b*) 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 68.<sup>a</sup>**Morte ou incapacidade do trabalhador**

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- A REBOPORT efetuará um seguro para os casos de morte, desaparecimento no mar ou incapacidade absoluta e permanente para o exercício da profissão, determinados por acidente de trabalho quando o trabalhador estiver ao seu serviço, no valor global de 22 547,25 €, valor que será pago ao cônjuge sobrevivente ou companheiro/a sobrevivente e, na sua falta, sucessivamente aos descendentes ou ascendentes a cargo do falecido, salvo se o trabalhador tiver indicado outro beneficiário em testamento ou apólice ou por declaração expressa à REBOPORT.

Cláusula 77.<sup>a</sup>**Adesão individual ao contrato**

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, a quem não se aplica o presente contrato e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, devem comunicá-lo por escrito à empresa:

*a*) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, caso em que o presente acordo será aplicável desde a data da sua produção de efeitos;

*b*) Após os trinta dias referidos no número anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir da data em que a declaração de adesão do trabalhador seja entregue à empresa.

2- Para aderir a este AE, nos termos previstos na presente cláusula, o trabalhador tem de participar nas despesas inerentes à negociação e celebração deste AE, contribuindo durante toda a vigência do contrato com 0,65 % da sua retribuição mensal para a associação sindical outorgante, nos termos do disposto no número 4 do artigo 492.º do Código do Trabalho.

3- A empresa enviará ao sindicato as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 78.<sup>a</sup>**Licença parental inicial exclusiva do pai**

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou interpolados, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, cinco dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- O pai, se quiser, tem direito a mais cinco dias úteis, seguidos ou não, devendo gozá-los em simultâneo com a licença parental inicial da mãe.

Cláusula 79.<sup>a</sup>**Subsídio de Transporte**

1- Os trabalhadores, terão direito a auferir um subsídio de transporte em espécie no valor de 100,00 €, pagos onze meses por ano;

2- O subsídio a que se refere o número anterior somente será atribuído ao funcionário que residir a mais de 40 km de distância da sede da REBOPORT Sines, por estrada, para cada lado;

3- O funcionário para ter direito ao subsídio constante no número 1 do presente artigo, terá que apresentar à empresa documento que comprove a sua morada fiscal.

## ANEXO I

**Escala dos reboques e CCO**

Mantêm-se as atuais escalas sem alterações.

## ANEXO II

**Escala das lanchas**

Escala lanchas 2021																				
Flex 8/20	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B
Fixo dia 8h00-9h00 - Flex 9h00-17h00 - Fixo 17h00-20h00 - Flex	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A
Fixo noite 20h00-21h00 - Flex * 21h00-5h00 - Fixo 5h00-8h00 - Flex	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D
Flex 20/8	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E
Folga	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C	E	E	D	D	A	A	B	B	C	C

\* Se for solicitado pelos serviços.

Calendário

Janeiro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31									
Fevereiro												1	2	3	4	5	6	7	8	9
	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
												1								
Março	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31										
												1								
Abril	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31									
												1								
Maio	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
	30																			
Junho	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
												1								
Julho	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
	29	30	31																	
												1								
Agosto	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
												1								
Setembro	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
	28	29	30																	
												1								
Outubro	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30							
												1								
Novembro	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27
	28	29	30	31																
												1								
Dezembro	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31								
												1								

TURNO A	TURNO B
TURNO C	TURNO D
TURNO E	TURNO FF

ANEXO III

**Escala operadores cais/COO**

Horário de trabalho da amarração - 2021												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
8h00/20h00	E	E	C	C	F	F	A	A	B	B	D	D
Flex 8h00/20h00	D	D	E	E	C	C	F	F	A	A	B	B
Flex 20h00/20h00 (5.º e 6.º)		D		E		C		F		A		B
Flex 20h00/8h00	B	B	D	D	E	E	C	C	F	F	A	A
20h00/8h00	A	A	B	B	D	D	E	E	C	C	F	F
Folga	F	F	A	A	A	A	D	D	E	E	E	E
Folga	C	C	F	F	B	B	B	B	D	D	C	C

Janeiro		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30	31				
Fevereiro									1	2	3	4
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
Março	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
	25	26	27	28	29	30	31					
Abril								1	2	3	4	5
	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
	30											
Maió		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
	24	25	26	27	28	29	30	31				

Junho										1	2	3	4
	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
	29	30											
Julho				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	
	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
Agosto										1	2	3	
	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
	28	29	30	31									
Setembro					1	2	3	4	5	6	7	8	
	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30			
Outubro											1	2	
	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
	27	28	29	30	31								
Novembro						1	2	3	4	5	6	7	
	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30		
Dezembro												1	
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	
	26	27	28	29	30	31							

A	B
C	D
E	F

Equip. serv.	93 793 16 40	
Prevenção	1- 93 793 16 41	2- 93 793 16 42
Comunicações	93 672 75 15	
Sr. Deodato	93 849 85 42	
Coordenação	93 849 85 43	

## ANEXO IV

**Tabela salarial**

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2023)

Categoria profissional	Retribuição base
<b>Mestre</b>	
0*	1 834,19 €
1	1 767,34 €
2	1 656,27 €
3	1 607,75 €
4	1 575,40 €
<b>Maquinista</b>	
0*	1 834,19 €
1	1 767,34 €
2	1 656,27 €
3	1 607,75 €
4	1 575,40 €
<b>Marinheiro</b>	
0*	1 553,84 €
1	1 462,17 €
2	1 413,66 €
3	1 244,36 €
4	1 151,62 €
5	1 122,52 €
<b>Operador de Cais</b>	
1	1 122,52 €
2	1 052,42 €
3	964,00 €
4	878,82 €
<b>Mecânico</b>	
1	1 767,34 €
2	1 656,27 €
3	1 607,75 €
4	1 465,41 €
<b>CCO</b>	
1	1 575,40 €
2	1 462,17 €
3	1 413,66 €
4	1 244,36 €
5	1 154,78 €

\* A progressão ao nível 0 é efetuada de acordo com os seguintes princípios:

- 3 anos de permanência no escalão inferior com avaliação de desempenho de Bom;
- Obtenção de certificado de competência de comando na categoria de mestre costeiro;
- Obtenção de certificado de competência de chefe na categoria de maquinista prático de 1.ª;
- Obtenção de certificado STCW na categoria de marinheiro de 1.ª

## ANEXO V

### Funções

Mantêm-se as atuais definições de funções sem alterações.

Nota: As cláusulas e outras matérias não alteradas mantêm a redação em vigor.

Sines, 24 de maio de 2023.

Pela REBOPORT - Sociedade Portuguesa de Reboques Marítimos, SA:

*João António Macedo Gomes*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

*António Alexandre Delgado*, na qualidade de mandatário.

*Ricardo José Garcia Nunes*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 23 de agosto de 2023, a fl. 39 do livro n.º 13, com o n.º 254/2023, 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 o OPART - Organismo de Produção Artística, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE - Alteração**

#### Cláusula de revisão

A presente revisão altera o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2023, apenas nas matérias agora acordadas, com efeitos a 1 de julho de 2023, nos seguintes termos:

#### CAPÍTULO II-A

##### **Atualizações salariais**

#### Cláusula 3.ª-A

##### **Compromisso de atualização salarial**

A presente revisão inclui as futuras atualizações salariais, decorrentes de negociação coletiva, periodicamente efetuadas, de acordo com o previsto para a função pública, aplicáveis a partir do mês de janeiro subsequente à aprovação de um orçamento que preveja estes custos.

#### CAPÍTULO III

##### **Disposições finais**

#### Cláusula 5.ª

##### **Caducidade**

1-O presente AE caduca se não for substituído por outro até 31 de dezembro de 2023, sem prejuízo da sua possibilidade de renovação por acordo das partes, não sendo aplicável qualquer sobrevigência.

2-Para cumprimento do disposto nos artigos 492.º, número 1, alínea g), e 496.º do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrangerá um empregador e cerca de 150 trabalhadores.

Lisboa, 7 de agosto de 2023.

Pelo OPART - Organismo de Produção Artística, EPE:

*Conceição Amaral*, presidente do conselho de administração.

*Sofia Meneses*, vogal do conselho de administração.

*Rui Morais*, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE:

*Rui Galveias*, membro da direção do CENA-STE.

*Hugo Barros*, membro da direção do CENA-STE.

Depositado em 29 de agosto de 2023, a fl. 40 do livro n.º 13, com o n.º 269/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e a Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e a mesma associação sindical (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outros**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e a Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros, e a mesma associação sindical (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018.

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4 000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante»;

E,

Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE, com sede na Rua Conselheiro Arala Chaves, 8, 1.º Frente, 3880-038 Ovar, pessoa coletiva n.º 514 470 950, registada no Registo Central do Beneficiário Efetivo sob o mesmo número, aqui representada por Lúcia Maria Colaço Oliveira Leite e por Álvora Carvalho Almeida Ferreira Silva, na qualidade de presidente e vice-presidente da direção respetivamente, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar do Algarve, EPE e outros e o mesmo sindicato, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018, nos seguintes termos:

1- O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros, e a Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2018.

2- Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 469 trabalhadores ao seu serviço.

3- O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 9 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.  
*Rui Moreira*, vogal executivo.

Pela Associação Sindical Portuguesa dos Enfermeiros - ASPE:

*Lúcia Leite*, presidente da ASPE.  
*Álvara Silva*, vice-presidente da direção.

Depositado em 24 de agosto de 2023, a fl. 40 do livro n.º 13, com o n.º 260/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a mesma federação sindical e outro**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2019.

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4 000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante»;

E,

Federação dos Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP, com sede na Rua Damasceno Monteiro, n.º 114, 1170-113 Lisboa, pessoa coletiva n.º 510 488 595, aqui representado pelo secretário-geral José Joaquim Abraão, com poderes para o ato, de ora em diante designada por «segundo outorgante»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e a Federação dos Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2019, nos seguintes termos:

1-O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e a Federação dos Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2019.

2-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 705 trabalhadores das carreiras gerais ao seu serviço.

3-O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 8 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.

*Rui Moreira*, vogal executivo.

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

*José Joaquim Abraão*, secretário-geral.

Depositado em 24 de agosto de 2023, a fl. 40 do livro n.º 13, com o n.º 261/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outro**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2019.

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4 000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante»;

E,

Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE, com sede no Campo Grande, 382-C, 3.º D, 1700-097 Lisboa, pessoa coletiva n.º 500 909 539, aqui representado pela sua presidente Maria Helena Correia da Silva Rodrigues e pelo dirigente mandatado pela direção José António Rebelo Costa Grossinho, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2019, nos seguintes termos:

1-O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2019.

2-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 705 trabalhadores das carreiras gerais ao seu serviço.

3-O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 8 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.

*Rui Moreira*, vogal executivo.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE:

*Maria Helena Correia da Silva Rodrigues*, presidente.

*José António Rebelo Costa Grossinho*, dirigente.

Depositado em 24 de agosto de 2023, a fl. 40 do livro n.º 13, com o n.º 262/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a mesma federação sindical**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018,

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4 000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante»;

E,

Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, com sede na Av. Eng.º Arantes e Oliveira, n.º 3, 1.º A, 1900-221 Lisboa, pessoa coletiva n.º 501 233 458, aqui representada por Artur José Carreira Cunha Sequeira e por Ana Maria Chelo Amaral, na qualidade de membros da direção nacional desta Federação, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, nos seguintes termos:

1-O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

2-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 701 trabalhadores das carreiras gerais ao seu serviço.

3-O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 9 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.

*Rui Moreira*, vogal executivo.

Pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS:

*Artur José Carreira Cunha Sequeira*, membro da direção nacional.

*Ana Maria Chelo Amaral*, membro da direção nacional.

Depositado em 29 de agosto de 2023, a fl. 40 do livro n.º 13, com o n.º 264/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018.

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4 000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante»;

E,

Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE, com sede no Campo Grande, 382-C, 3.º D, 1700-097 Lisboa, pessoa coletiva n.º 500 909 539, aqui representado pela sua presidente Maria Helena Correia da Silva Rodrigues e pelo dirigente mandatado pela direção José António Rebelo Costa Grossinho, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018, nos seguintes termos:

1-O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018.

2-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 8 trabalhadores da carreira farmacêutica ao seu serviço.

3-O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 8 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.

*Rui Moreira*, vogal executivo.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE:

*Maria Helena Correia da Silva Rodrigues*, presidente.

*José António Rebelo Costa Grossinho*, dirigente.

Depositado em 29 de agosto de 2023, a fl. 41 do livro n.º 13, com o n.º 270/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018.

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4 000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante»;

E,

Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, com sede na Rua Damasceno Monteiro, n.º 114, 1170-113 Lisboa, pessoa coletiva n.º 501 094 644, aqui representado pelo vice-secretário-geral Ricardo Jorge Teixeira de Freitas e pelo secretário nacional e mandatário Pedro Manuel Dias Salvado, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018, nos seguintes termos:

1-O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018.

2-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 8 trabalhadores da carreira farmacêutica ao seu serviço.

3-O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 8 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.

*Rui Moreira*, vogal executivo.

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

*Ricardo Jorge Teixeira de Freitas*, vice-secretário-geral e mandatário.

*Pedro Manuel Dias Salvado*, secretário nacional e mandatário.

Depositado em 29 de agosto de 2023, a fl. 41 do livro n.º 13, com o n.º 271/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o mesmo sindicato e outros**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018.

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4 000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante»;

E,

Sindicato Nacional dos Farmacêuticos, com sede na Rua da Cedofeita, 347, 1.º Esq. 4050-181 Porto, pessoa coletiva n.º 503 506 621, registada na Conservatória do Registo Comercial do Porto sob o mesmo número, aqui representado por Henrique Luís Lopes Ferreira Reguengo da Luz e por Maria Luís Araújo Queirós, na qualidade respetivamente de presidente e vogal da direção, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018, nos seguintes termos:

1-O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato Nacional dos Farmacêuticos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2018.

2-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 8 trabalhadores ao seu serviço.

3-O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

Feito em triplicado, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 22 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.

*Rui Moreira*, vogal executivo.

Pelo Sindicato Nacional de Farmacêuticos:

*Henrique Luís Lopes Ferreira Reguengo da Luz*, presidente da direção.

*Maria Luís Araujo Queirós*, tesoureiro.

Depositado em 29 de agosto de 2023, a fl. 41 do livro n.º 13, com o n.º 272/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 23, de 22 de junho de 2018, na sua redação atual.

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4 000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante»;

E,

Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, com sede na Rua Damasceno Monteiro, n.º 114, 1170-113 Lisboa, pessoa coletiva n.º 501 094 644, aqui representado pelo vice-secretário-geral Ricardo Jorge Teixeira de Freitas e pelo secretário nacional e mandatário Pedro Manuel Dias Salvado, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 23, de 22 de junho de 2018, nos seguintes termos:

1-O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato Nacional dos Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 23, de 22 de junho de 2018.

2-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 94 trabalhadores da carreira de técnicos superiores de saúde das áreas de diagnóstico e terapêutica ao seu serviço.

3-O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 25 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.

*Rui Moreira*, vogal executivo.

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

*Ricardo Jorge Teixeira de Freitas*, vice-secretário-geral e mandatário.

*Pedro Manuel Dias Salvado*, secretário nacional e mandatário.

Depositado em 29 de agosto de 2023, a fl. 41 do livro n.º 13, com o n.º 273/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4 000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante»;

E,

Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE, com sede na Rua Damião de Góis, n.º 93. S/L, Sala 1, 4050-225 Porto, pessoa coletiva n.º 501 404 767, com os seus estatutos e direção publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2021, aqui representado por Dr. António Carlos Silva Santos, presidente e por Dra. Adriana Raquel Ferreira Martins, membro do secretariado nacional, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, nos seguintes termos:

1-O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

2-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 94 trabalhadores da carreira de técnicos superiores de saúde das áreas de diagnóstico e terapêutica ao seu serviço.

3-O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 8 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.

*Rui Moreira*, vogal executivo.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

*António Carlos Silva Santos*, presidente.

*Adriana Raquel Ferreira Martins*, membro do secretariado nacional.

Depositado em 29 de agosto de 2023, a fl. 41 do livro n.º 13, com o n.º 274/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4 000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante»;

E,

Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP, com sede na Azinhaga da Fonte, n.º 17, Sala Q, 1500-275 Lisboa, pessoa coletiva n.º 504 054 228, aqui representado por João Paulo Tavares Pequito Valente e por Jorge Manuel Oliveira de Sousa, na qualidade de presidente da direção e de membro da direção, respetivamente, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, nos seguintes termos:

1-O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

2-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 18 trabalhadores da carreira de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica ao seu serviço.

3-O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 9 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.

*Rui Moreira*, vogal executivo.

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP:

*João Paulo Tavares Pequito Valente*, presidente da direção.

*Jorge Manuel Oliveira de Sousa*, membro da direção.

Depositado em 29 de agosto de 2023, a fl. 41 do livro n.º 13, com o n.º 275/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o mesmo sindicato e outros**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4 000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante»;

E,

Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica, com sede na Rua Brito e Cunha, 519, 4450-088 Matosinhos, pessoa coletiva n.º 501 080 961, aqui representado por Luis Alberto Pinho Dupont e por Fernando José Sousa Zorro, na qualidade de mandatários, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, nos seguintes termos:

1-O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

2-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 94 trabalhadores da carreira de técnicos superiores de saúde das áreas de diagnóstico e terapêutica ao seu serviço.

3-O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 8 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.

*Rui Moreira*, vogal executivo.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:

*Luis Alberto Pinho Dupont*, presidente.

*Fernando José Sousa Zorro*, vice-presidente.

Depositado em 29 de agosto de 2023, a fl. 41 do livro n.º 13, com o n.º 276/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4 000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante»;

E,

Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE, com sede no Campo Grande, 382-C, 3.º D, 1700-097 Lisboa, pessoa coletiva n.º 500 909 539, aqui representado pela sua presidente Maria Helena Correia da Silva Rodrigues e pelo dirigente mandatado pela direção José António Rebelo Costa Grossinho, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, nos seguintes termos:

1-O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração pública e de entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

2-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 701 trabalhadores das carreiras gerais ao seu serviço.

3-O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 21 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.

*Rui Moreira*, vogal executivo.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE:

*Maria Helena Correia da Silva Rodrigues*, presidente.

*José António Rebelo Costa Grossinho*, dirigente.

Depositado em 29 de agosto de 2023, a fl. 40 do livro n.º 13, com o n.º 265/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o mesmo sindicato e outros**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, na sua redação atual,

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4 000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante»;

E,

Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, com sede na Rua Damasceno Monteiro, n.º 114, 1170-113 Lisboa, pessoa coletiva n.º 501 094 644, aqui representado pelo vice-secretário-geral Ricardo Jorge Teixeira de Freitas e pelo secretário nacional e mandatário Pedro Manuel Dias Salvado, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, nos seguintes termos:

1-O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

2-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 701 trabalhadores das carreiras gerais ao seu serviço.

3-O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 8 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.

*Rui Moreira*, vogal executivo.

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

*Ricardo Jorge Teixeira de Freitas*, vice-secretário-geral.

*Pedro Manuel Dias Salvado*, secretário nacional e mandatário.

Depositado em 29 de agosto de 2023, a fl. 40 do livro n.º 13, com o n.º 266/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Profissionais Administrativos da Saúde (SPAS) ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Profissionais Administrativos da Saúde (SPAS) ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, na sua redação atual,

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4 000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante»;

E,

Sindicato dos Profissionais Administrativos da Saúde (SPAS), com sede na Rua Camilo Vaz, n.º 25, 2.º, Sala U, 4430-686 Vila Nova de Gaia, pessoa coletiva n.º 502 036 524, registado no Registo Nacional de Pessoas Coletivas de Lisboa sob o mesmo número, aqui representado pelo senhor presidente da direção, senhor Luís Manuel Noura Grabulho e pelo senhor Manuel Alberto Almeida Silva, tesoureiro da direção, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, nos seguintes termos:

1-O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

2-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 234 trabalhadores das carreiras gerais ao seu serviço.

3-O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 8 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.

*Rui Moreira*, vogal executivo.

Pelo Sindicato dos Profissionais Administrativos da Saúde (SPAS):

*Luís Manuel Noura Grabulho*, presidente da direção.

*Manuel Alberto Almeida Silva*, tesoureiro da direção.

Depositado em 29 de agosto de 2023, a fl. 40 do livro n.º 13, com o n.º 267/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, na sua redação atual,

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4 000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante»;

E,

Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS, com sede na Avenida Fernão de Magalhães, n.º 584 - 2.º G, 3000-174 Coimbra, pessoa coletiva n.º 514 646 136, aqui representado por Paulo Carlos Alves de Carvalho e por Rogério André Canas Miguel Pedro, na qualidade de presidente e vice-presidente repetidamente, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, nos seguintes termos:

1-O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado pelo Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE e outros, e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018.

2-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures EPE e mais 401 trabalhadores ao seu serviço.

3-O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 10 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.

*Rui Moreira*, vogal executivo.

Pelo Sindicato Independente dos Técnicos Auxiliares de Saúde - SITAS:

*Paulo Carlos Alves de Carvalho*, presidente.

*Rogério André Canas Miguel Pedro*, vice-presidente.

Depositado em 29 de agosto de 2023, a fl. 40 do livro n.º 13, com o n.º 268/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro - Tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro - Tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011, alterado e republicado nos termos constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019,

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4 000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante» ou «HL EPE»;

E o

Sindicato Independente dos Médicos - SIM, com sede na Avenida 5 de Outubro, n.º 151, 9.º, em Lisboa, pessoa coletiva n.º 501 862 722, com os seus estatutos e direção publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, 1.ª série, de 8 de março de 2007, aqui representado pelo Sr. Dr. Jorge Paulo de Seabra Roque da Cunha e S.ª Dra. Maria João Rondão Tiago Branco, membros do secretariado nacional, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante» ou «SIM»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro, sobre a tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011, alterado e republicado nos termos constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019, o que se faz, nos seguintes termos:

1-O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro, sobre a tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011, alterado e republicado nos termos constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019.

2-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 292 trabalhadores da carreira médica ao seu serviço.

3-O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

Feito em triplicado, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 21 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.

*Rui Moreira*, vogal executivo.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos - SIM:

*Jorge Paulo Seabra Roque da Cunha*, secretário-geral do SIM.

*Maria João Rondão Tiago Branco*, membro do secretariado do SIM.

Depositado em 29 de agosto de 2023, a fl. 41 do livro n.º 13, com o n.º 278/2023, 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 adesão entre o Hospital de Loures, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a mesma federação sindical e outro - Tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica**

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro - Tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011, alterado e republicado nos termos constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019,

Entre,

Hospital de Loures, EPE, com sede na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures, pessoa coletiva n.º 516 726 862, registada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa sob o mesmo número, com o capital estatutário de 4 000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dra. Maria do Rosário Simões Raposo Graça Mira Corrêa de Sepúlveda e pelo senhor Dr. Rui Manuel Viegas Moreira, vogal do conselho de administração, com poderes para o ato, nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 100-A/2021, de 17 de novembro, em conjugação com o disposto no Decreto-Lei n.º 18/2017, de 10 de fevereiro, de ora em diante designado por «primeiro outorgante» ou «HL EPE»;

E a

Federação Nacional dos Médicos - FNAM, com sede na Rua de Tomar, n.º 5-A, 3000-401 Coimbra, pessoa coletiva n.º 502 332 581, aqui representado pela Sr.ª Dra. Joana Savva Bordalo e Sá, na qualidade de presidente, e Sr. Dr. João Gama Marques Proença, na qualidade de vice-presidente, e Sr.ª Dra. Carla Maria Santos Silva, na qualidade de elemento da comissão executiva, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segunda outorgante» ou «FNAM»;

Também denominados por parte ou, quando em conjunto por partes,

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, na sua versão atual, o presente acordo de adesão ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro, sobre a tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011, alterado e republicado nos termos constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019, o que se faz, nos seguintes termos:

1-O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo colectivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE, e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro, sobre a tramitação do procedimento concursal de recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011, alterado e republicado nos termos constantes do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019.

2-Para cumprimento do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), conjugado com o artigo 496.º, ambos do Código do Trabalho, refere-se que são potencialmente abrangidos por este acordo de adesão o Hospital de Loures, EPE e mais 292 trabalhadores da carreira médica ao seu serviço.

3-O presente acordo de adesão entra em vigor no primeiro dia útil do mês seguinte ao da data do *Boletim do Trabalho e Emprego* que o publicar.

Feito em 3 (três) exemplares originais, de igual valor, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, DGERT - Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho.

Loures, 10 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

*Rosário Sepúlveda*, presidente do conselho de administração.

*Rui Moreira*, vogal executivo.

Pela Federação Nacional dos Médicos - F NAM:

*Joana Savva Bordalo e Sá*, presidente.

*João Gama Marques Proença*, vice-presidente.

*Carla Maria Santos Silva*, membro da comissão executiva.

Depositado em 29 de agosto de 2023, a fl. 41 do livro n.º 13, com o n.º 277/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Sindical de Trabalhadores dos Transportes Coletivos do Porto (SMTP) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 26 de julho de 2023 para o mandato de quatro anos.

Presidente - António José Marques do Amaral.

Secretário - Rui Jorge da Silva Venâncio.

Tesoureiro - Jorge Serafim Machado Magalhães Soares.

1.º vogal - José Eduardo Afonso Gonçalves Roldão.

2.º vogal - Manuel Mário Polido Sousa.

Suplentes:

1.º suplente - Joaquim Manuel Jesus Luís.

2.º suplente - Sérgio Pereira da Silva.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****AECC - Associação Empresarial do Concelho de Cascais - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de março de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente da direção - Nevesco - Escritório Central de Contabilidade, SA, representado por Armando José Meaud Lopes Gonçalves Correia.

Vice-presidente - Carvalho & Perdiz, L.<sup>da</sup>, representado por José Rui Fernandes Barbosa.

Tesoureiro - Marluza II - Comércio de Papelaria e Importações, L.<sup>da</sup>, representado por Rui Luís Carvalho.

Vogal - Garrafeira Belacasta Unipessoal, L.<sup>da</sup> representado por José Manuel dos Santos Rosa.

Vogal - Mediação de Seguros, L.<sup>da</sup>, representado por Nuno Miguel dos Santos Brás.

Vogal - Caso Contrário, L.<sup>da</sup>, representado por Fernando Tiago Duarte.

Vogal - Panisol - Com. e Ind. de Panificação, SA, NIPC 503 747 297, representado por António Robalo.

Suplente - Rest3fernandes, L.<sup>da</sup>, representado por Mónica Alexandra da Silva Fernandes.

Suplente - O Enxoval - Venda de Lavores, L.<sup>da</sup>, representado por Fátima Lopes.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **ADP Fertilizantes, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 27 e 28 de julho para o mandato de três anos.

Efetivos:

João Paulo Santos Carrapiço.  
Carlos Manuel Garrido Santos.  
Nuno Miguel Rodrigues Barbosa.  
Filipe Rafael Santos Rodrigues.  
Celso Filipe Duque.

Suplentes:

Jacinto José Brito Cardoso.  
Fábio Milton Martins.

Registado em 18 de agosto de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 48, a fl. 58 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Chama Amarela - Fornos Industriais, 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 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 23 de agosto de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Chama Amarela - Fornos Industriais SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 20 de novembro de 2023 será realizado 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, de 10 de setembro.

Empresa: Chama Amarela - Fornos Industriais, SA.

Morada: Centro Comercial Santiago, loja 13, 2950-255 Palmela.»

*(Seguem as assinaturas de 67 trabalhadores.)*

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Nobre Alimentação, L.<sup>da</sup> - 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 SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei supracitada, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 28 de agosto de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Nobre Alimentação, L.<sup>da</sup>

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa Nobre Alimentação, L.<sup>da</sup>, para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia, 28 de novembro de 2023, na sede da empresa, sita na Av. dos Combatentes, 2040-344 Rio Maior, nos períodos das 7h00 às 9h00 e das 15h00 às 17h00.»