

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 73/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Sines e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 4

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I - ESTATUTOS:

- Fundação para a Ciência e a Tecnologia, IP (FCT, IP) - Constituição 15

II - ELEIÇÕES:

- Câmara Municipal de Oeiras - Substituição 25

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras 26
- Acordo de empresa entre a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado 30
- Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros - SE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) 70

– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros - SE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outras	72
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o mesmo sindicato e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho)	74
– Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o mesmo sindicato e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outras	76
– Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, 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 - Acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve	78
– Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, 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 - Modelo da avaliação de desempenho da carreira médica	80
– Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, 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 - Acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve	82
– Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, 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 - Modelo da avaliação de desempenho da carreira médica	84

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

– SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Eleição	86
--	----

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

– APERC - Associação Portuguesa de Empresas de Gestão e Recuperação de Créditos - Eleição	87
– Associação Empresarial de Viana do Castelo - Eleição	88
– Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB - Substituição	89

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 73/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Sines e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

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

Atendendo às especificidades dos serviços da Câmara Municipal de Sines, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

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

Pelo empregador público – Nuno Mascarenhas, na qualidade de Presidente da Câmara do Município de Sines

Pela associação sindical - Maria Filomena Gonçalves Souto Vitorino e José Paulo Gonçalves Vendeira, na qualidade de Mandatários e Membros da Direção, em representação do STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas;

Doravante designadas Partes, quando referidas conjuntamente.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

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

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobrevivência

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

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

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

CAPÍTULO II

Períodos de funcionamento e atendimento

Cláusula 3.^a

Período de funcionamento

Sem prejuízo do regime aplicável aos serviços com período de funcionamento especial, o período de funcionamento da Câmara Municipal de Sines, inicia-se às 8h00 e termina às 20h00.

Cláusula 4.^a

Período de atendimento

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

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

CAPÍTULO III

Duração e Organização do tempo de trabalho

Cláusula 5.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Intervalo de descanso e descanso semanal

1- Salvo se estabelecido o contrário no presente Acordo, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

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

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

Cláusula 7.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

2- Sem prejuízo dos horários já implementados, em função das características dos serviços ou no interesse dos trabalhadores e da fixação de outros previstos neste Acordo, a modalidade de horário normalmente praticada na Câmara é o horário flexível, aplicando-se o previsto na cláusula 9.^a do Acordo.

3- Para além dos horários referidos no número 1, em casos devidamente fundamentados, podem ser fixados horários específicos, observando-se, para o efeito, o estabelecido na cláusula 14.^a.

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Horário Rígido

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

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

- a) Período da manhã: das 9h00h às 13h00;
- b) Período da tarde: das 14h00h às 17h00.

Cláusula 9.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

- manhã: das 10h30 às 12h30
- tarde: das 14h30 às 16h30;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora, entre as 12h30 e as 14h30;

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

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

- a) Cumprir as tarefas programadas e em curso, dentro dos prazos superiormente fixados, não podendo, em todo o caso, a flexibilidade ditada pelas plataformas móveis originar, em caso algum, inexistência de trabalhadores que assegurem o normal funcionamento dos serviços;
- b) Assegurar a realização e a continuidade de tarefas urgentes, de contactos ou de reuniões de trabalho, mesmo que tal se prolongue para além dos períodos de presença obrigatória;
- c) Assegurar a realização de trabalho extraordinário diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico.

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

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior a 7 horas, sendo reportada ao último dia ou dias do mês a que o débito respeita.
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de 7 horas, é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

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

Cláusula 10.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Horário desfasado

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

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

Cláusula 12.^a

Trabalho por turnos

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

- 2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:
- a) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
 - b) A duração do trabalho de cada turno não poderá exceder os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
 - c) As escalas de turnos só poderão prever mudanças de turno após um período de descanso semanal, com uma duração não inferior a 24 horas.
 - d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.
- 3- No horário por turnos, os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas.
- 4- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas.
- 5- As escalas são afixadas com, pelo menos, um mês de antecedência.
- 6- O intervalo para refeição tem uma duração mínima de trinta minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo, desde que o trabalhador permaneça no seu local de trabalho ou próximo dele.
- 7- Os intervalos para refeições, devem em qualquer caso, recair totalmente dentro dos períodos a seguir indicados:
- a) Almoço – entre as 12h00 e as 14h00;
 - b) Jantar – entre as 18h00 e as 21h00;
 - c) Ceia – entre as 02h00 e as 04h00.
- 8- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho.
- 9- Aos trabalhadores que não possam abandonar as instalações para tomarem as refeições, a Câmara deve facultar um local adequado para esse efeito.
- 10- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.
- 11- Não serão admitidos os pedidos de troca de turnos que impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00h00 às 24h00).
- 12- O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, observado o seguinte:
- a) A comprovação a que se refere este número faz-se mediante apresentação de pareceres quer do médico de medicina do trabalho, quer do médico do trabalhador;
 - b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a Câmara e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.
- 13- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.
- 14- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.
- 15- Ao trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 anos de trabalho em regime de horário por turnos é-lhe reconhecido o direito a sair do regime de turnos, passando para modalidade de horário em regime diurno.

Cláusula 13.^a

Suplemento remuneratório de turno

- 1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotados, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.
- 2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com o disposto na legislação.

Cláusula 14.^a

Horários específicos

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

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade, definido nos art.ºs 33º e seguintes do Código de Trabalho e demais disposições legais, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea d), da LTFP;
- b) A trabalhadores-estudantes, nos termos dos art.ºs 89º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea f), da LTFP do art.90.º do Código do Trabalho;
- c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;
- d) No interesse do serviço, sempre que circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.

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

3- No caso previsto na alínea d) do número 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deve a Câmara observar o procedimento previsto no nº 5 da cláusula 7.^a do presente Acordo.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

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

- a) Técnico superior;
- b) Coordenador técnico;
- c) Encarregado geral operacional;

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

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

4- A isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos.

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

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

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

Cláusula 16.^a

Meia jornada

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

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

- a) Tenham 55 anos ou mais à data em que for requerida a modalidade de meia jornada e tenham netos com idade inferior a 12 anos;
- b) Tenham filhos menores de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

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

Cláusula 17.^a

Trabalho noturno

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

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

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

Cláusula 18.^a

Interrupções ocasionais

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

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

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

Cláusula 19.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 20.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

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

- a) 200 Horas de trabalho por ano;
- b) 2 Horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, nos dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e nos feriados;
- d) Um número de horas igual a metade do período normal de trabalho diário em meio-dia de descanso complementar.

Cláusula 21.^a

Trabalho a tempo parcial

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

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

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Teletrabalho

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

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

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

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

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

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

7- Para efeitos do número anterior, entende-se por despesas adicionais, as despesas comprovadamente suportadas pelo trabalhador, por força da prestação de trabalho em teletrabalho, nas quais se incluem o acréscimo de custos com energia e internet.

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

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

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

Cláusula 23.^a

Pausa Digital

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

Cláusula 24.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2020.

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Dispensas e faltas justificadas

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

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

Cláusula 26.^a

Feriado municipal e tolerâncias de ponto

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

2- É concedido aos trabalhadores a tolerância de ponto no dia 24 de dezembro e na terça-feira de Carnaval.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 27.^a

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 28.^a

Medicina no trabalho

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

Cláusula 29.^a

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

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

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

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 30.^a

Comissão paritária

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

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

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

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

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

6- A presidência da comissão é exercida pelo membro do executivo municipal responsável pela área dos Recursos Humanos.

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

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

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

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

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

12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por correio eletrónico.

Cláusula 31.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 32.^a

Divulgação

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

Sines, 23 de junho de 2023.

Pelo Empregador Público:

(Presidente da Câmara Municipal de Sines)

Pela Associação Sindical:

(em representação do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA).

Depositado em 31 de julho de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 85/2023, a fls. 55 do Livro n.º 3.

PÚBLICO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Fundação para a Ciência e a Tecnologia, IP (FCT, IP) - Constituição**

Os trabalhadores da FCT, I. P., no exercício dos direitos conferidos pela Constituição da República Portuguesa e pela lei, nos termos dos artigos 430.º e seguintes da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual, que aprova o Código do Trabalho, bem como, dos artigos 320.º e seguintes, e por remissão do artigo 330.º, todos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, com o intuito de reforçar os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da sua Comissão de Trabalhadores:

CAPÍTULO I**Comissão de trabalhadores****SECÇÃO I****Natureza, competências e direitos****Artigo 1.º****Natureza e âmbito**

1- A Comissão de Trabalhadores da Fundação para Ciência e a Tecnologia, I. P. (FCT, I. P.), também designada por CT, ou Comissão de Trabalhadores, é a organização que representa todas e todos os trabalhadores, independentemente do título jurídico da relação de trabalho, ou da função ou carreira em que estejam integrados, desde que a respetiva vinculação seja por prazo igual ou superior a seis meses.

2- A CT é o órgão democraticamente eleito, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das suas atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição, na lei ou em outras normas aplicáveis nestes Estatutos.

3- A CT é uma ferramenta ao serviço de todas e todos os trabalhadores pugnando pela garantia de uma efetiva prossecução dos seus objetivos.

4- Os presentes estatutos regulam a natureza, âmbito, atribuições, direitos, deveres e objetivos de toda a atividade da CT e da reunião geral de trabalhadores.

5- A CT exerce a sua atividade com total independência relativamente ao Estado, ao Conselho Diretivo (CD) da FCT, I. P. e demais dirigentes, associações sindicais, partidos políticos e religiões.

Artigo 2.º**Apoio à Comissão de Trabalhadores**

1- O CD da FCT, I. P. deve pôr à disposição da CT as instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas atribuições.

2- Assiste à CT o direito de distribuir informação relativa aos interesses dos trabalhadores, incluindo por via eletrónica, bem como à sua afixação em local adequado que for destinado para esse efeito.

3- A mudança de instalações da CT só deverá ocorrer mediante acordo da CT.

Artigo 3.º

Objetivos

1- A CT tem como objetivos:

a) Exercer todos os direitos consignados na Constituição e na lei, nomeadamente receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade, exercer o controlo de gestão da FCT, I. P., participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços e na elaboração da legislação do trabalho;

b) Promover a defesa dos interesses e direitos dos trabalhadores e contribuir para a sua unidade, designadamente através do desenvolvimento de um trabalho permanente no sentido de concretizar as justas reivindicações dos trabalhadores, da promoção da formação sócio-profissional dos trabalhadores contribuindo para uma melhor consciencialização face aos seus direitos e deveres e exigir da entidade empregadora pública o escrupuloso cumprimento de toda a legislação respeitante aos trabalhadores e à FCT, I. P.;

c) Estabelecer formas de cooperação com as comissões de trabalhadores de outras entidades empregadoras públicas, visando o estabelecimento de estratégias comuns face aos problemas e interesses dos trabalhadores em funções públicas.

Artigo 4.º

Direitos e competências dos trabalhadores e da Comissão de Trabalhadores

1- Nos termos dos presentes estatutos e da lei, constituem direitos dos trabalhadores da FCT, I. P., designadamente:

a) Ser eleito ou designado para todas as funções previstas nestes estatutos e na lei;

b) Subscrever projetos de estatutos e suas alterações;

c) Subscrever candidaturas às eleições;

d) Subscrever requerimentos de convocatórias de reunião geral dos trabalhadores (RGT);

e) Participar de pleno direito nas RGT;

f) Votar, eleger, destituir e, de uma forma geral, exercer todas as competências previstas nestes estatutos e na lei;

g) Realizar reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário normal de trabalho;

h) Realizar reuniões no local de trabalho, durante o horário normal de trabalho, até ao limite de horas definido por lei.

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

3- Nos termos dos presentes estatutos e da lei, constituem direitos da CT:

a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;

b) Exercer o controlo de gestão na FCT, I. P.

c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização da FCT, I. P.

d) Participar na elaboração da legislação do trabalho.

Artigo 5.º

Reuniões com a Direção da FCT, I. P.

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o dirigente máximo ou o CD da FCT, I. P. para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos.

2- As reuniões realizam-se pelo menos uma vez por mês sendo lavrada ata assinada por todos os presentes.

Artigo 6.º

Direito à informação

1- O direito à informação previsto na alínea a) do n.º 3 artigo 4.º do presente Estatuto abrange, entre outras, as seguintes matérias:

a) Plano e relatório de atividades da FCT, I. P.;

- b) Orçamento;
- c) Gestão de recursos humanos, em função do mapa de pessoal;
- d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;
- e) Projetos de reorganização da FCT, I. P.

2- As informações são prestadas, por escrito, no prazo de oito dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar um prazo maior, nunca superior a 15 dias.

Artigo 7.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

Têm que ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos do CD da FCT, I. P.:

- a) Regulamentação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos;
- d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores;
- e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores;
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores do órgão ou serviço ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos;
- g) A aprovação do Balanço Social.

Artigo 8.º

Controlo de Gestão

1- O controlo de gestão visa promover o empenho responsável dos trabalhadores na vida da FCT, I. P.

2- No exercício do direito de controlo de gestão a CT pode:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da FCT, I. P., e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto do órgão de gestão da FCT, I. P. e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da FCT, I. P., designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar ao órgão de gestão da FCT, I. P. sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança e saúde;
- e) Defender, junto dos órgãos de gestão da FCT, I. P. e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 9.º

Personalidade e capacidade

1- A CT tem personalidade jurídica e capacidade nos termos previstos na lei.

2- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e responsabilidades individuais de cada um dos seus membros.

3- Qualquer membro da CT, devidamente credenciado por esta, pode representá-la em juízo.

4- Os membros da CT gozam da proteção reconhecida na lei.

SECÇÃO II

Organização, composição e funcionamento

Artigo 10.º

Sede, composição e mandato

1- A CT tem a sua sede nas instalações da FCT, I. P.

2- A CT é composta por 5 membros, tendo o seu mandato a duração de 3 anos, renovável consecutivamente por uma vez.

3- Perde o mandato o membro da CT que faltar, injustificadamente, a três reuniões ordinárias ou extraordinárias seguidas ou cinco interpoladas sendo a sua substituição feita nos termos do artigo 17.º.

Artigo 11.º

Deliberações e poderes para obrigar

1- As deliberações da CT só são válidas quando tomadas por maioria dos seus membros em efetividade de funções.

2- No caso de empate, a votação é repetida e, subsistindo o mesmo, o desempate é determinado por voto de qualidade do coordenador.

3- Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 12.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente:

a) Sempre que ocorram motivos justificados;

b) A requerimento de, pelo menos, dois dos seus membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

3- Pode haver reuniões de emergência sempre que se verificarem factos que exijam tomada de posição urgente.

4- Das reuniões da CT é lavrada ata, elaborada pelo relator e assinada pelos presentes, da qual é extraída uma síntese das deliberações tomadas a qual é divulgada para conhecimento dos trabalhadores.

5- A CT elabora um regimento interno pelo qual se regula nas suas reuniões, sendo aplicado, nos casos omissos, os presentes estatutos.

6- A convocatória das reuniões é feita pelo coordenador da CT que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.

7- As reuniões são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias, salvo em casos excecionais devidamente fundamentados.

8- As convocatórias das reuniões de emergência são feitas com antecedência mínima prevista no regimento interno.

Artigo 13.º

Financiamento da CT

1- Constituem receitas da CT:

a) O produto de eventuais iniciativas de recolha de fundos;

b) Outras contribuições voluntárias dos trabalhadores ou o produto de outras iniciativas da CT.

2- A CT submete anualmente à apreciação dos trabalhadores as receitas e despesas da sua atividade/no fim do mandato.

Artigo 14.º

Destituição, renúncia e perda de mandato

1- A todo o tempo qualquer membro da CT pode renunciar ao mandato por escrito.

2- A CT pode ser destituída a todo o tempo por votação determinada em RGT expressamente convocada para o efeito, realizada nos termos e requisitos estabelecidos para a sua eleição, com as necessárias adaptações, da qual resulte a aprovação da destituição pela maioria dos trabalhadores com capacidade eleitoral, definidos no n.º 1 do artigo 1.º.

3- Igualmente, nos termos do número anterior, podem ser destituídos algum ou alguns dos membros da CT.

4- Para efeito dos números anteriores, no requerimento e convocatória respetivos são indicados sucintamente os fundamentos invocados pelos proponentes das destituições em sede da discussão nos termos do artigo 19.º.

5- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da CT, a substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertença o membro a substituir, sucessivamente, incluindo os suplentes, se os houver.

6- Destituída a CT na sua totalidade, são de imediato convocadas novas eleições, respeitando-se as regras

referentes às eleições da CT constantes nestes estatutos, mantendo-se a CT em funções exclusivamente para proceder aos atos inerentes ao processo eleitoral, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

7- Se a destituição for global, ou se, por efeitos de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da Comissão ficar reduzida a menos de metade, os trabalhadores elegem, em RGT expressamente convocada para o efeito, uma Comissão Eleitoral a quem incumbe promover novas eleições no prazo máximo de sessenta dias.

8- A Comissão Eleitoral deve remeter para a CT a eleger todas as questões que, segundo a lei, exijam uma tomada de posição em nome da CT.

9- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova CT, a Comissão Eleitoral submete a questão a RGT.

SECÇÃO III

Reunião geral dos trabalhadores

Artigo 15.º

Composição e competências

1- A RGT é o órgão deliberativo máximo dos trabalhadores da FCT, I. P. que traduz a expressão livre e democrática da sua vontade e é constituída por todas e todos os trabalhadores independentemente do título jurídico da relação de trabalho, ou da função ou carreira em que estejam integrados, desde que a respetiva vinculação seja por prazo igual ou superior a seis meses.

2- Compete à RGT:

a) Definir as regras programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, designadamente através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT da FCT, I. P.;

b) Destituir a CT;

c) Designar a Comissão Eleitoral;

d) Apreciar e deliberar sobre assuntos que lhe sejam submetidos pela CT;

e) Controlar a atividade da CT nos termos da lei e dos presentes estatutos;

f) Apreciar e deliberar sobre assuntos apresentados pelos trabalhadores, desde que constem da convocatória, que deve ser feita nos termos destes estatutos.

Artigo 16.º

Convocatória

1- A RGT é convocada pela CT ou a requerimento de um mínimo de 10% dos trabalhadores definidos nos termos do n.º 1 do artigo 1.º

2- O requerimento previsto no número anterior contém a indicação expressa da ordem de trabalhos, sob pena de rejeição liminar do mesmo pela CT.

3- A CT fixa a data e realiza a RGT no prazo máximo de 20 dias contados da data de receção do requerimento referido neste artigo.

Artigo 17.º

Reuniões e funcionamento

1- A RGT reúne ordinariamente uma vez por ano, e extraordinariamente sempre que seja convocada.

2- A RGT delibera validamente sempre que verificado o quórum de funcionamento, constituído pela maioria dos trabalhadores definidos nos termos do n.º 1 do artigo 1.º ou, decorridos 30 minutos da hora marcada para o início dos trabalhos, com uma participação mínima correspondente a 5% trabalhadores presentes.

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

4- Para deliberar sobre o processo de destituição da CT ou de respetivos membros, a participação mínima corresponde a 20% dos trabalhadores definidos nos termos do n.º 1 do artigo 1.º.

5- As reuniões são dirigidas pela CT.

Artigo 18.º

Votação

- 1- O voto é direto e faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 2- As deliberações são válidas desde que sejam tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 3- O voto é secreto nas ações referentes à eleição e destituição da CT e aprovação e alteração dos presentes estatutos.
- 4- Nas deliberações relativas às ações referidas no número anterior é exigida uma maioria qualificada de 2/3.

Artigo 19.º

Discussão obrigatória

São obrigatoriamente precedidas de discussão em RGT as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de seus membros;
- b) Aprovação e alteração dos presentes estatutos.

CAPÍTULO II

Regulamento eleitoral

SECÇÃO I

Comissão eleitoral

Artigo 20.º

Comissão eleitoral

- 1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE), constituída por três elementos efetivos, um dos quais é o coordenador, e três suplentes.
- 2- A CE é designada pela RGT até ao 60.º dia anterior ao termo do mandato da CT ou caso a CT não indique, ou quando não exista CT em funções, é designada em convocatória subscrita no mínimo por 100 ou 20% dos trabalhadores definidos no n.º1 do artigo 1.º.
- 3- As deliberações da CE são tomadas por maioria tendo o seu coordenador voto de qualidade no caso de empate das deliberações.
- 4- Cada candidatura pode designar um trabalhador que a represente nas reuniões da CE, sem direito de voto.

Artigo 21.º

Competências

- 1- A CE tem como competências, designadamente:
 - a) Convocar e dirigir o ato eleitoral;
 - b) Verificar a regularidade das listas candidatas;
 - c) Apreciar e julgar eventuais reclamações;
 - d) Divulgar as listas concorrentes com a antecedência prevista antes do ato eleitoral;
 - e) Deliberar sobre o horário de votação e a constituição das mesas de voto;
 - f) Promover a feitura e distribuição dos boletins de voto;
 - g) Assegurar a democraticidade do ato eleitoral, nomeadamente garantindo o direito de voto a todos os trabalhadores e iguais oportunidades a todas as listas;
 - h) Apurar e publicitar os resultados eleitorais globais e elaborar a ata de apuramento geral, bem como entregar toda a documentação para cumprimento das disposições estatutárias e legais;
 - i) Empossar os membros eleitos.
- 2- A CE reúne por convocatória do coordenador ou da maioria dos seus membros.

SECÇÃO II

Sistema eleitoral

Artigo 22.º

Capacidade eleitoral

- 1- Têm capacidade eleitoral ativa e passiva os trabalhadores da FCT, I. P. definidos no n.º 1 do artigo 1.º.
- 2- A CT é eleita de entre as listas candidatas apresentadas pelos trabalhadores com capacidade eleitoral, por sufrágio direto, universal e secreto e segundo o princípio da representação proporcional por recurso ao método da média mais alta de Hondt.

Artigo 23.º

Princípios gerais do voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- O boletim de voto é entregue ao presidente da mesa de voto ou seu substituto, dobrado em quatro, com a face impressa voltada para dentro.
- 3- É permitido o voto antecipado por correspondência nos termos definidos na convocatória do respetivo ato eleitoral.

Artigo 24.º

Constituição das mesas de voto

- 1- A mesa de voto é constituída por um presidente e dois vogais, designados pela CE.
- 2- Cada lista candidata pode designar um representante, como delegado de lista, para acompanhar a respetiva mesa nas diversas operações do ato eleitoral.
- 3- Os delegados de lista são indicados simultaneamente com a apresentação das candidaturas.
- 4- Na mesa de voto existe um caderno eleitoral no qual se procede à descarga dos eleitores, à medida que estes vão votando, depois de devidamente identificados.
- 5- O caderno eleitoral faz parte integrante da respetiva ata, a qual contém igualmente a composição da mesa, a hora de início e do fecho, da votação, os nomes dos delegados das listas, bem como todas as ocorrências registadas durante a votação.
- 6- O caderno eleitoral e a ata são rubricados e assinados pelos membros da mesa, após o que são remetidos à CE.

Artigo 25.º

Cadernos eleitorais

- 1- Os cadernos eleitorais, incluindo os trabalhadores definidos no n.º 1 do artigo 1.º são fornecidos pela FCT, I. P. à CE até quarenta e oito horas após a convocatória do ato eleitoral, ficando expostos para consulta dos trabalhadores nos locais de trabalho, para eventuais correções.
- 2- Os cadernos eleitorais, elaborados pelos Serviços de Recursos Humanos em função das unidades orgânicas e serviços em que os trabalhadores se inserem, reportam-se à data da receção da cópia da convocatória das eleições, sendo entregues à CE no prazo máximo de quarenta e oito horas.
- 3- Na elaboração dos cadernos eleitorais de cada mesa de voto, os Serviços de Recursos Humanos, em articulação com a CE, têm em consideração os trabalhadores que se inserem nas respetivas unidades orgânicas e serviços.

Artigo 26.º

Data e local da eleição e horário da votação

- 1- A eleição da CT tem lugar até ao 30.º dia anterior ao termo do mandato da CT em funções.
- 2- A votação é efetuada no local de trabalho com o seguinte horário:
 - a) Início: 30 minutos antes do início do período normal de trabalho;
 - b) Fecho: 60 minutos após o encerramento do período normal de trabalho.
- 3- Existindo mais que um local de trabalho, cabe à CE designar os elementos das respetivas mesas de voto.

Artigo 27.º

Convocatória do ato eleitoral

- 1- O ato eleitoral é convocado pela CE com a antecedência mínima de 20 dias relativamente à sua data.
- 2- A convocatória menciona expressamente o dia, o horário e o objeto da votação, bem como a constituição das mesas de voto e respetiva localização.
- 3- A convocatória é divulgada nos locais usuais para afixação de documentos e difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade do ato eleitoral.
- 4- Uma cópia da convocatória é remetida pela CE ao CD da FCT, I. P., na mesma data em que for tornada pública.
- 5- Com a convocatória é publicado o respetivo regulamento, constituído pelo presente capítulo, sem prejuízo do disposto no artigo 38.º.

Artigo 28.º

Apresentação e aceitação de candidaturas

- 1- As candidaturas são apresentadas a qualquer um dos membros da CE até às 18 horas do 10.º dia anterior à data do ato eleitoral, sendo obrigatoriamente subscritas por um mínimo de 20% ou 100 trabalhadores da FCT, I. P. definidos nos termos do n.º 1 do artigo 1.º, não podendo nenhum trabalhador fazer parte de mais de uma lista de candidatura.
- 2- A apresentação referida no número anterior consiste na entrega da lista devidamente subscrita, acompanhada de declarações individuais de aceitação de candidatura relativas a todos os candidatos e por eles assinadas, bem como um documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas da candidatura, podendo conter um lema ou a letra que a identifique, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.
- 3- O elemento da CE que receber a candidatura entrega ao respetivo representante, como recibo, uma cópia rubricada da lista submetida já com o registo da data e da hora de apresentação aposto no respetivo original.

Artigo 29.º

Candidaturas

- 1- Cada lista de candidatura para a CT é composta por 5 elementos efetivos e 5 suplentes.
- 2- Para todos os efeitos, a ordem dos candidatos é a constante da respetiva lista de candidatura.
- 3- As candidaturas identificam-se por uma letra proposta pelos candidatos respetivos, letra essa cuja definição tem de ser homologada pela CE aquando da aceitação da candidatura.
- 4- Os candidatos são identificados através do nome completo, da carreira em que se encontram integrados, quando aplicável, do número de trabalhador e da unidade orgânica onde exercem funções.
- 5- Constitui fundamento de recusa de candidatura o incumprimento do disposto nos presentes estatutos e demais normas legais aplicáveis, sem prejuízo de as irregularidades notificadas pela CE no prazo de 48 horas após a receção poderem ser supridas no prazo de 3 dias.

Artigo 30.º

Votos

- 1- Consideram-se nulos os boletins de voto que:
 - a) Tenham assinalado mais de um quadrado (opção) ou quando subsistam dúvidas sobre o quadrado (opção) assinalado;
 - b) Contenham qualquer corte, desenho ou rasura, ou qualquer palavra da responsabilidade do eleitor;
 - c) Tenham a cruz que assinala a opção fora do respetivo quadrado.
- 2- Consideram-se brancos os boletins de voto que não tenham sido objeto de qualquer tipo de marca da responsabilidade do eleitor.
- 3- Consideram-se válidos os restantes boletins de voto.

Artigo 31.º

Publicidade

- 1- No prazo de 15 dias a contar da data do apuramento global, a CE afixa/divulga a relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global junto dos locais onde funcionaram as mesas de voto.
- 2- Dentro do prazo referido no número anterior, é requerida pela CE ao Ministério responsável, o registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias das listas concorrentes, bem como da ata de apuramento global.

Artigo 32.º

Impugnação

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou dos estatutos.

2- O recurso devidamente fundamentado é dirigido por escrito à CE, no prazo de oito dias a contar da data da afixação dos resultados, devendo a CE apreciar e deliberar sobre esse recurso nos cinco dias seguintes.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador, com direito a voto, impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, deste artigo, perante o respetivo representante do Ministério Público, nos termos da lei.

Artigo 33.º

Apuramento parcial

1- As mesas de voto encerram em observância pelo disposto nestes estatutos e na lei.

2- Após o encerramento procede-se ao apuramento dos respetivos resultados que, nos termos estatutários e legais, são registados em ata.

3- A cópia da ata é afixada junto do local onde funcionou a respetiva mesa de voto, durante o prazo de 15 dias a contar do dia do ato eleitoral, sendo o original remetido, em envelope fechado, de imediato à CE, juntamente com toda documentação relativa ao ato eleitoral, nomeadamente as folhas de presenças e os boletins de voto.

4- Os resultados eleitorais das mesas de voto, logo que apurados, são comunicados de imediato à CE via telefone, fax ou outro meio de comunicação ao dispor.

Artigo 34.º

Apuramento global

O apuramento global dos resultados é feito pela CE com base nas atas recebidas, até ao dia seguinte do ato eleitoral.

Artigo 35.º

Entrada em exercício

1- A CT inicia funções com o termo do mandato da CT cessante ou, se posterior, 5 dias após a afixação da ata de apuramento geral da respetiva eleição.

2- Na sua primeira reunião, a CT elege o coordenador, o qual tem voto de qualidade em caso de empate nas votações efetuadas, e o relator.

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Artigo 36.º

Relatório e contas

1- Entre 1 e 15 de outubro de cada ano, a CT apresenta em RGT o relatório e contas relativos ao período.

2- O relatório e contas são distribuídos a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião prevista no n.º 1 deste artigo.

Artigo 37.º

Alteração dos estatutos

1- A iniciativa de propor a alteração dos presentes estatutos, no todo ou em parte, pertence à CT ou a 10% dos trabalhadores.

2- O projeto ou projetos de alteração são distribuídos pela CT a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data da sua votação.

Artigo 38.º

Casos omissos

Aos casos omissos nos presentes estatutos, aplica-se o disposto na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, que aprova a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, bem como no Código do Trabalho, ambas na sua redação atual.

Artigo 39.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no respetivo *Boletim Oficial*.

Registado em 7 de setembro de 2023 nos termos da alínea a) do n.º 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 11/2023, a fls. 16 do Livro n.º 1.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ELEIÇÕES

Câmara Municipal de Oeiras - Substituição

Na Comissão de Trabalhadores da Câmara Municipal de Oeiras, cuja composição foi publicada através do Aviso n.º 6238/2020, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 73, de 14 de abril de 2020, e alterada pelo Aviso n.º 16122/2022, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 165, de 25 de agosto de 2021, e pelos Avisos n.º 8505-C/2022, e Aviso n.º 8505-F/2022 no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 80, de 26 de abril de 2022, foram efetuadas as seguintes substituições:

Fernando da Costa Borges dos Santos é substituído por Isabel Maria Pereira Duarte Garcia.

Helder Filipe Correia Marques de Sá é substituído por Anabela dos Santos Martinez Freitas.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Acordo de empresa, adiante designado por AE entre a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, 1.^a série, de 8 de dezembro de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúnciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}, CAE 10510 - Indústria de leite e derivados e 10320 - Fabricação de sumos de fruta e produtos hortícolas, sita em Águas de Moura, concelho de Palmela e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

2- A empresa tem ao seu serviço, neste estabelecimento, 173 trabalhadores.

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

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado, mantendo-se em vigor até ser substituído por outro.

2- O período mínimo de vigência, os prazos para denúncia e revisão, assim como os processos de negociação, são os previstos na lei.

3- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023 e serão revistas anualmente.

4- A denúncia deste AE é possível a qualquer momento, decorridos que estejam 20 ou 10 meses, consoante se trate duma revisão global do acordo ou de revisão da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, respetivamente.

5- Por denúncia entende-se o pedido de revisão feito por escrito à parte contrária, acompanhado de proposta de alteração. A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito no decurso dos 30 dias imediatos, contados a partir da data da receção daquela.

6- A resposta incluirá a contraproposta de revisão para to das as propostas que a parte que responde não aceite.

7- Se não houver resposta ou esta se não conformar com os termos do número anterior, a parte proponente tem direito a requerer a passagem imediata às fases ulteriores do processo negocial.

8- As negociações iniciar-se-ão dentro de 15 dias a contar do prazo fixado no número 6.

Cláusula 37.^a**Subsídio de alimentação**

1- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} atribuirá um subsídio de alimentação de 8,00 € por cada dia de trabalho efectivamente prestado, com efeito retroactivo a 1 de abril de 2023, ou, em alternativa, fornecerá a respectiva refeição.

2- A Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da} poderá passar do regime de fornecimento de refeições ao regime de atribuição do subsídio e vice-versa, desde que ouvidos os delegados sindicais.

3- Aos trabalhadores que exerçam a sua actividade na empresa fora das horas normais das refeições será atribuído o mesmo subsídio fixado no número anterior, desde que o período de trabalho prestado nessas condições seja, pelo menos, igual ao período normal de trabalho.

4- Não haverá direito ao recebimento do subsídio de alimentação estabelecido nesta cláusula sempre que o trabalhador tenha direito aos quantitativos fixados na cláusula 41.^a

ANEXO II

Condições específicas, enquadramentos, remunerações e prémio de assiduidade

Nível	Cod. ^o - Cat. ^a	Categoria	Vencimento base a partir de 1 de janeiro de 2018	Subsídio assiduidade
IS	180	Chefe serviços	1745,73 €	
IS	522	Técnico - Grau III		
I	170	Chefe sector	1713,20 €	
I	41	Chefe secção		
I	521	Técnico - Grau II		
I	11	Chefe turno		
2	220	Encarregado 1. ^a	1 227,45 €	124,70 €
2	239	Escriturário principal		
2	66	Analista qualificado		
2	520	Técnico - Grau I		
2	500	Técnico administrativo/industrial		
2	703	Técnico manutenção - Grau IV		
3. ^a	221	Encarregado 2. ^a	1 102,11 €	112,23 €
3. ^a	240	Escriturário 1. ^a		
3. ^a	140	Analista principal		
3. ^a	331	Operador processo principal - Grau II		
3. ^a	652	Técnico industrial - Grau III		
3. ^a	702	Técnico manutenção - Grau III		

3	141	Analista de I	1 019,43 €	99,76 €
3	241	Escriturário 2. ^a		
3	259	Fiel armazém qualificado		
3	270	Fogueiro 1. ^a		
3	651	Técnico industrial - Grau II		
3	314	Operador logística		
3	330	Operador processo principal - Grau I		
3	701	Técnico manutenção - Grau II		
4	142	Analista II	961,38 €	87,29 €
4	258	Fiel armazém principal		
4	310	Operador processo 1. ^a		
4	650	Técnico industrial		
4	700	Técnico manutenção - Grau I		
5	242	Escriturário 3. ^a	923,05 €	74,82 €
5	143	Analista 3. ^a		
5	255	Fiel armazém		
5	271	Fogueiro 2. ^a		
5	290	Lubrificador 1. ^a		
5	311	Operador processo 2. ^a		
5	323	Operador máquinas transporte e elevação - Grau IV		
5	350	Pedreiro 1. ^a		
5	0	Pintor 1. ^a		
5	517	Técnico estagiário - Grau III		
6	291	Lubrificador 2. ^a	884,56 €	62,35 €
6	312	Operador processo 3. ^a		
6	351	Pedreiro 2. ^a		
6	0	Pintor 2. ^a		
6	516	Técnico estagiário - Grau II		
7	210	Controlador de entregas	861,81 €	52,37 €
7	272	Fogueiro 3. ^a		
7	122	Ajudante processo - Grau IV		
7	292	Lubrificador 3. ^a		
7	322	Operador máquinas transporte e elevação - Grau III		
7	352	Pedreiro 3. ^a		
7	515	Técnico estagiário - Grau I		
7	751	Telefonista rececionista		
8	122	Ajudante processo - Grau III	833,62 €	37,41 €
8	162	Auxiliar administrativo - Grau III		

9	321	Operador máquinas transporte e elevação - Grau II	805,70 €	24,94 €
9	121	Ajudante processo - Grau II		
9	161	Auxiliar administrativo - Grau II		
10	115	Ajudante		
10	120	Ajudante processo - Grau I		
10	160	Auxiliar administrativo - Grau I		
10	320	Operador máquinas transporte e elevação - Grau I		

Águas de Moura, 17 de maio de 2023.

Pela Parmalat Portugal - Produtos Alimentares, L.^{da}:

Miguel Nuno Monteiro da Silva Romão, gerente.

Tiago Marques Tavares Lucas Caré, mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Eduardo Jaime dos Santos Florindo, mandatário.

Vasco Manuel Reis Nobre, mandatário.

Declaração

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 11 de setembro de 2023, a fl. 44 do livro n.º 13, com o n.º 301/2023, 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 EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Aos 18 dias do mês de abril de 2023, a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE acordaram, após negociações, em alterar as cláusulas 1.^a, 2.^a, 37.^a, 53.^a e 55.^a e em adicionar as cláusulas 45.^a e 58.^a ao acordo de empresa, renumerando as demais cláusulas em conformidade. As partes acordaram ainda em alterar o anexo II - Tabela salarial e o anexo III - Subsídio de turno e o anexo IV - Códigos de assiduidade, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- O presente acordo de empresa aplica-se à totalidade dos trabalhadores da EMEL, que, à data da sua assinatura, se cifra em 798 trabalhadores.
- 4- *(Redação igual.)*
- 5- A atividade da EMEL compreende, nomeadamente, serviços de interesse geral e a promoção do desenvolvimento local, tendo como objeto social a prestação de serviços de interesse geral no âmbito do desenvolvimento, gestão e exploração de soluções de mobilidade urbana, as quais incluem a construção, promoção e gestão de infraestruturas de estacionamento público urbano, a fiscalização do estacionamento público urbano e serviços associados, a prestação de serviços de interesse geral no âmbito do transporte público urbano de passageiros, visando soluções integradas de mobilidade urbana, podendo prestar esses serviços diretamente ou mediante a celebração de contratos de gestão ou contratos-programa com o Município de Lisboa ou com empresas de transporte público urbano de passageiros e de logística urbana participadas pelo Município de Lisboa ou cuja gestão esteja confiada ao Município de Lisboa, bem como a promoção, manutenção e conservação de infraestruturas urbanísticas e de gestão urbana, as quais incluem o controlo do acesso às zonas de acesso condicionado e a vigilância de túneis, a construção e operação de infraestruturas de apoio à mobilidade, sistemas de mobilidade elétrica e produtos partilhados de mobilidade.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- O anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária contidas neste acordo de empresa têm vigência a partir de 1 de janeiro de 2023.
- 3- *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*
- 5- *(Redação igual.)*

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Preenchimento de vagas

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*

Cláusula 4.^a

Admissão

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*

Cláusula 5.^a

Período experimental

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- a) *(Redação igual.)*
- b) *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*

Cláusula 6.^a

Local de trabalho

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*
- 5- *(Redação igual.)*

Cláusula 7.^a

Carreiras e categorias profissionais EMEL

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- a) *(Redação igual.)*
- b) *(Redação igual.)*
- c) *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- a) *(Redação igual.)*
- b) *(Redação igual.)*
- c) *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*
- a) *(Redação igual.)*
- b) *(Redação igual.)*
- c) *(Redação igual.)*
- d) *(Redação igual.)*
- 5- *(Redação igual.)*
- a) *(Redação igual.)*
- b) *(Redação igual.)*
- 6- *(Redação igual.)*
- 7- *(Redação igual.)*
- 8- *(Redação igual.)*

Cláusula 8.^a

Níveis de desenvolvimento e tabela salarial

- 1- (*Redação igual.*)
- a) (*Redação igual;*)
- b) (*Redação igual;*)
- c) (*Redação igual;*)
- d) (*Redação igual;*)
- e) (*Redação igual;*)
- f) (*Redação igual;*)
- g) (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)

Cláusula 9.^a

Progressão na categoria profissional e avaliação de desempenho

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)
- 4- (*Redação igual.*)
- 5- (*Redação igual.*)
- 6- (*Redação igual;*)
- a) (*Redação igual;*)
- b) (*Redação igual;*)
- c) (*Redação igual.*)
- 7- (*Redação igual;*)
- a) (*Redação igual;*)
- i) (*Redação igual;*)
- ii) (*Redação igual;*)
- iii) (*Redação igual.*)
- b) (*Redação igual;*)
- i) (*Redação igual;*)
- ii) (*Redação igual;*)
- iii) (*Redação igual;*)
- iv) (*Redação igual;*)
- v) (*Redação igual;*)
- vi) (*Redação igual;*)
- vii) (*Redação igual.*)

Cláusula 9.^a-A

Regime de progressão na categoria das categorias da carreira técnico operacional

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)

Cláusula 10.^a

Acesso a nova categoria profissional

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)
- 4- (*Redação igual.*)
- 5- (*Redação igual.*)
- 6- (*Redação igual.*)

Cláusula 11.^a

Exercício temporário de outras funções

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)
- 4- (*Redação igual.*)

Cláusula 12.^a

Exercício de cargos de chefia

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)
- 4- (*Redação igual.*)
- 5- (*Redação igual.*)

CAPÍTULO III

Direitos, garantias e deveres

Cláusula 13.^a

Deveres da EMEL

- (*Redação igual:*)
- a) (*Redação igual;*)
 - b) (*Redação igual;*)
 - c) (*Redação igual;*)
 - d) (*Redação igual;*)
 - e) (*Redação igual;*)
 - f) (*Redação igual;*)
 - g) (*Redação igual;*)
 - h) (*Redação igual;*)
 - i) (*Redação igual;*)
 - j) (*Redação igual;*)
 - k) (*Redação igual.*)

Cláusula 14.^a

Deveres do trabalhador

- 1- (*Redação igual:*)
 - a) (*Redação igual;*)
 - b) (*Redação igual;*)
 - c) (*Redação igual;*)
 - d) (*Redação igual;*)
 - e) (*Redação igual;*)
 - f) (*Redação igual;*)
 - g) (*Redação igual;*)
 - h) (*Redação igual;*)
 - i) (*Redação igual;*)
 - j) (*Redação igual;*)
 - k) (*Redação igual;*)
 - l) (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)

Cláusula 15.^a

Garantias do trabalhador

- 1- (*Redação igual.*)
- a) (*Redação igual.*)
- b) (*Redação igual.*)
- c) (*Redação igual.*)
- d) (*Redação igual.*)
- e) (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)

Cláusula 16.^a

Processo individual

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)

Cláusula 17.^a

Responsabilidade profissional

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)

Cláusula 18.^a

Direitos sindicais

- 1- (*Redação igual.*)
- a) (*Redação igual.*)
- b) (*Redação igual.*)
- c) (*Redação igual.*)
- d) (*Redação igual.*)
- e) (*Redação igual.*)
- f) (*Redação igual.*)
- g) (*Redação igual.*)
- h) (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)

Cláusula 19.^a

Quotização sindical

- (*Redação igual.*)

Cláusula 20.^a

Competência da EMEL

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)

CAPÍTULO IV

Duração e organização da prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)

Cláusula 22.^a

Definições relevantes

- (*Redação igual:*)
a) (*Redação igual;*)
b) (*Redação igual;*)
c) (*Redação igual;*)
d) (*Redação igual.*)

Cláusula 23.^a

Regimes de horário de trabalho

- 1- (*Redação igual.*)
2- (*Redação igual.*)
3- (*Redação igual.*)
4- (*Redação igual.*)
5- (*Redação igual.*)

Cláusula 24.^a

Modalidades de horários regulares

- 1- (*Redação igual.*)
2- (*Redação igual.*)
3- (*Redação igual.*)
4- (*Redação igual.*)

Cláusula 25.^a

Condições do horário regular rígido

- 1- (*Redação igual.*)
2- (*Redação igual.*)

Cláusula 26.^a

Condições do horário regular flexível

- 1- (*Redação igual.*)
2- (*Redação igual.*)
3- (*Redação igual.*)
4- (*Redação igual.*)

Cláusula 27.^a

Modalidades e condições de horários por turnos

- 1- (*Redação igual.*)
2- (*Redação igual.*)
3- (*Redação igual.*)
4- (*Redação igual.*)

Cláusula 28.^a

Alterações de horários dia

- (*Redação igual.*)

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

- 1- (*Redação igual.*)
a) (*Redação igual;*)
b) (*Redação igual;*)
c) (*Redação igual.*)

- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*

Cláusula 30.^a

Regime de prevenção

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*
- 5- *(Redação igual.)*
- 6- *(Redação igual.)*

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar

(Redação igual.)

Cláusula 32.^a

Trabalho noturno

(Redação igual.)

Cláusula 33.^a

Intervalo de descanso ou para tomada de refeição

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*

Cláusula 34.^a

Jornada contínua

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*

Cláusula 35.^a

Descanso semanal e complementar

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- a) *(Redação igual.)*
- b) *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*
- 5- *(Redação igual.)*
- 6- *(Redação igual.)*

CAPÍTULO V

Feriados e férias

Cláusula 36.^a

Feriados

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*

Cláusula 37.^a**Duração do período de férias**

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

3- O período de férias na EMEL é de 24 dias úteis, sendo irrenunciável o direito ao mesmo e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo da trabalhadora ou do trabalhador.

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

a) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias de falta.

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

Cláusula 38.^a**Férias das trabalhadoras e dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado**

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

3- *(Redação igual.)*

Cláusula 39.^a**Marcação do plano de férias**

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

3- *(Redação igual.)*

4- *(Redação igual.)*

Cláusula 40.^a**Alteração da marcação do período de férias**

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

3- *(Redação igual.)*

4- *(Redação igual.)*

5- *(Redação igual.)*

6- *(Redação igual.)*

7- *(Redação igual.)*

CAPÍTULO VI

FaltasCláusula 41.^a**Definição de faltas**

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

Cláusula 42.^a**Tipos de faltas**

1- *(Redação igual.)*

2- *(Redação igual.)*

3- *(Redação igual.)*

Cláusula 43.^a**Comunicação e prova de faltas justificadas**

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*

Cláusula 44.^a**Efeitos das faltas**

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- 4- *(Redação igual.)*
- 5- *(Redação igual.)*
- 6- *(Redação igual.)*
- 7- *(Redação igual.)*

Cláusula 45.^a**Dia de aniversário
(Cláusula nova)**

1- As trabalhadoras e trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário.

2- Para os trabalhadores que se encontrem afetos a serviços que funcionam de segunda-feira a domingo (em escala rotativa) o gozo do dia ocorre no próprio dia de aniversário se:

- a) O dia de aniversário ocorrer em dia de feriado para o qual estejam escalados;
- b) O dia de aniversário ocorrer no dia de descanso semanal.

3- Para os trabalhadores que se encontrem alocados a serviços que funcionem de segunda-feira a sexta-feira, se o dia de aniversário ocorrer no sábado ou domingo, o gozo do dia ocorre no próprio dia, caso o dia de aniversário ocorra em dia feriado o gozo do dia ocorre no dia de trabalho imediatamente posterior.

CAPÍTULO VII

RetribuiçãoCláusula 46.^a**Princípios gerais e definição de retribuição
(Anterior cláusula 45.^a)**

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*
- a) *(Redação igual.)*
- b) *(Redação igual.)*
- c) *(Redação igual.)*
- d) *(Redação igual.)*
- e) *(Redação igual.)*
- f) *(Redação igual.)*
- g) *(Redação igual.)*
- h) *(Redação igual.)*
- i) *(Redação igual.)*
- j) *(Redação igual.)*
- k) *(Redação igual.)*

Cláusula 47.^a**Cálculo da retribuição horária
(Anterior cláusula 46.ª)**

(Redação igual.)

Cláusula 48.^a**Retribuição de trabalho noturno
(Anterior cláusula 47.ª)**

(Redação igual.)

Cláusula 49.^a**Retribuição em dia feriado
(Anterior cláusula 48.ª)**

(Redação igual.)

Cláusula 50.^a**Retribuição de trabalho suplementar
(Anterior cláusula 49.ª)**

(Redação igual.)

Cláusula 51.^a**Subsídio de turno
(Anterior cláusula 50.ª)**

(Redação igual.)

Cláusula 52.^a**Retribuição e subsídio de férias
(Anterior cláusula 51.ª)**

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)

Cláusula 53.^a**Subsídio de Natal
(Anterior cláusula 52.ª)**

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)

Cláusula 54.^a**Subsídio de refeição
(Anterior cláusula 53.ª)**

1- Às trabalhadoras e aos trabalhadores é atribuído, por dia completo de trabalho efetivamente prestado, desde que corresponda a pelo menos três horas e trinta minutos de trabalho, um subsídio de refeição de 8,32 €, sendo o mesmo atualizado automaticamente para valor igual ao fixado como limite máximo de isenção fiscal.

2- (Redação igual.)

3- As trabalhadoras e os trabalhadores em regime parcial, que prestem pelo menos três horas e 30 minutos de trabalho num dia, têm direito ao subsídio de refeição previsto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 55.^a**Subsídio por trabalho em local subterrâneo
(Anterior cláusula 54.ª)**

- 1- (Redação igual.)
- 2- (Redação igual.)
- 3- (Redação igual.)

Cláusula 56.^a

Subsídio de penosidade (Anterior cláusula 55.^a)

1- É atribuído um subsídio de penosidade no valor de 60,00 € aos agentes de fiscalização do trânsito afetos ao serviço de bloqueamento e remoção e aos técnicos de manutenção e suporte operacional afetos à condução de veículos de reboque e ao serviço GIRA - Bicicletas de Lisboa, na proporcionalidade do tempo de trabalho efetivamente prestado nessas condições.

2- O número 1 desta cláusula aplica-se também aos casos de substituição de uma trabalhadora ou de um trabalhador que desempenha aquelas funções, sendo nesta situação proporcional ao tempo prestado.

Cláusula 57.^a

Subsídio de transporte de valores (Anterior cláusula 56.^a)

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*

Cláusula 58.^a

Subsídio de transporte (Nova cláusula)

Com referência ao domicílio fiscal dos trabalhadores, a EMEL assegura o pagamento mensal do passe navegante ou navegante metropolitano ou do valor do mesmo caso o trabalhador necessite de adquirir um passe mensal de valor superior, neste último caso, mediante entrega por parte dos trabalhadores do respetivo comprovativo de despesa.

Cláusula 59.^a

Despesas em deslocações de serviço (Anterior cláusula 57.^a)

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- 3- *(Redação igual.)*

Cláusula 60.^a

Abono para falhas (Anterior cláusula 58.^a)

(Redação igual.)

CAPÍTULO VIII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 61.^a

Higiene e segurança na EMEL (Anterior cláusula 59.^a)

- 1- *(Redação igual.)*
- 2- *(Redação igual.)*
- a) *(Redação igual.)*
- b) *(Redação igual.)*
- c) *(Redação igual.)*
- d) *(Redação igual.)*

Cláusula 62.^a

**Política de prevenção e sensibilização de saúde junto das trabalhadoras e dos trabalhadores
(Anterior cláusula 60.^a)**

- (Redação igual:)
a) (Redação igual;)
b) (Redação igual;)
c) (Redação igual;)
d) (Redação igual;)
e) (Redação igual.)

Cláusula 63.^a

**Fardamento
(Anterior cláusula 61.^a)**

(Redação igual.)

Cláusula 64.^a

**Trabalhador-estudante
(Anterior cláusula 62.^a)**

- 1- (Redação igual.)
2- (Redação igual.)
3- (Redação igual.)
4- (Redação igual.)

CAPÍTULO IX

Comissão paritária

Cláusula 65.^a

**Comissão paritária
(Anterior cláusula 63.^a)**

(Redação igual.)

Cláusula 66.^a

**Constituição, funcionamento e deliberação
(Anterior cláusula 64.^a)**

- 1- (Redação igual:)
a) (Redação igual.)
b) (Redação igual.)
c) (Redação igual.)
d) (Redação igual.)
e) (Redação igual.)
2- (Redação igual:)
a) (Redação igual;)
b) (Redação igual;)
c) (Redação igual;)
3- (Redação igual.)
4- (Redação igual.)
5- (Redação igual.)

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 67.^a

Princípios gerais (Anterior cláusula 65.^a)

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)
- 4- (*Redação igual.*)
- 5- (*Redação igual.*)

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

Cláusula 68.^a

Assistência médica (Anterior cláusula 66.^a)

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)
- 3- (*Redação igual.*)
- 4- (*Redação igual.*)

Cláusula 68.^a-A

Complemento por acidente de trabalho ou doença profissional (Anterior cláusula 66.^a-A)

- 1- (*Redação igual.*)
- 2- (*Redação igual.*)

Cláusula 69.^a

Subsídio infantil (Anterior cláusula 67.^a)

(*Redação igual.*)

Cláusula 70.^a

Comparticipação escolar (Anterior cláusula 68.^a)

(*Redação igual.*)

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 71.^a

Transição de carreiras, categorias, níveis de desenvolvimento e níveis salariais (Anterior cláusula 69.^a)

- 1- (*Redação igual.:*)
 - a) (*Redação igual.;*)
 - b) (*Redação igual.;*)
 - c) (*Redação igual.*)

- i) (Redação igual;)*
- ii) (Redação igual.)*
- 2- (Redação igual.)*

Cláusula 72.^a

**Efeitos do acordo de empresa
(Anterior cláusula 70.^a)**

- 1- (Redação igual;)*
- 2- (Redação igual;)*
- 3- (Redação igual.)*

Cláusula 73.^a

**Trabalhadores não filiados no sindicato outorgante
(Anterior cláusula 71.^a)**

- 1- (Redação igual;)*
- 2- (Redação igual.)*
- i) (Redação igual;)*
- ii) (Redação igual;)*
- iii) (Redação igual;)*
- iv) (Redação igual.)*

CAPÍTULO XIII

Cláusula 74.^a

**Casos omissos
(Anterior cláusula 72.^a)**

(Redação igual.)

ANEXO I

Transcrição das categorias profissionais e conteúdo funcional em vigor na EMEL

(Redação igual.)

ANEXO II

Tabela salarial EMEL em vigor na EMEL

Carreira Técnica Gestão																				
	T. Assist.		Técnico			Técnico Sénior			Técnico Principal			Técnico Especialista			Técnico Especialista Sénior			Técnico Esp. Principal		
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
Técnico Superior	1 310,00		1 410,00	1 485,00	1 560,00	1 685,00	1 760,00	1 835,00	1 985,00	2 085,00	2 160,00	2 310,00	2 410,00	2 485,00	2 635,00	2 760,00	2 885,00	3 035,00	3 160,00	3 285,00
Técnico	1 015,00	1 090,00	1 185,00	1 260,00	1 310,00	1 410,00	1 485,00	1 535,00	1 635,00	1 710,00	1 760,00	1 885,00	1 985,00	2 085,00	2 235,00	2 335,00	2 435,00	2 585,00	2 710,00	2 835,00
Técnico Assistente	895,00		915,00	940,00	990,00	1 040,00	1 090,00	1 135,00	1 185,00	1 235,00	1 285,00	1 360,00	1 410,00	1 460,00	1 560,00	1 635,00	1 710,00	1 835,00	1 910,00	1 985,00

Carreira Técnica Operacional																				
	T. Assist.		Técnico			Técnico Sénior			Técnico Principal			Técnico Especialista			Técnico Especialista Sénior			Técnico Esp. Principal		
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
Agente de Fiscalização de Tráfego	830,00	850,00	895,00	940,00	990,00	1 040,00	1 090,00	1 135,00	1 185,00	1 235,00	1 285,00	1 360,00	1 410,00	1 460,00	1 560,00	1 635,00	1 710,00	1 835,00	1 910,00	1 985,00
Técnico de Apoio à Fiscalização	830,00	850,00	895,00	940,00	990,00	1 040,00	1 090,00	1 135,00	1 185,00	1 235,00	1 285,00	1 360,00	1 410,00	1 460,00	1 560,00	1 635,00	1 710,00	1 835,00	1 910,00	1 985,00
Técnico de Atendimento e Suporte ao Cidadão	830,00	850,00	870,00	915,00	965,00	1 015,00	1 065,00	1 115,00	1 160,00	1 210,00	1 260,00	1 310,00	1 360,00	1 410,00	1 485,00	1 535,00	1 585,00	1 685,00	1 760,00	
Técnico de Vigilância e Controlo	830,00	850,00	870,00	915,00	965,00	1 015,00	1 065,00	1 115,00	1 160,00	1 210,00	1 260,00	1 310,00	1 360,00	1 410,00	1 485,00	1 535,00	1 585,00	1 685,00	1 760,00	

Carreira Administrativa e Suporte																				
	T. Assist.		Técnico			Técnico Sénior			Técnico Principal			Técnico Especialista			Técnico Especialista Sénior			Técnico Esp. Principal		
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
Técnico de Manutenção e Suporte Operacional	830,00	850,00	870,00	915,00	965,00	1 015,00	1 065,00	1 115,00	1 160,00	1 210,00	1 260,00	1 310,00	1 360,00	1 410,00	1 485,00	1 535,00	1 585,00	1 685,00	1 760,00	
Técnico Administrativo e Suporte	830,00		850,00	870,00	895,00	940,00	965,00	1 015,00	1 065,00	1 115,00	1 160,00	1 210,00	1 260,00	1 310,00	1 360,00	1 410,00	1 485,00			

ANEXO III

Subsídio de turno

Atribuição do subsídio de turno	Segunda a sexta-feira	Segunda a sábado	Segunda a domingo
8h00 - 20h00	2,5 %	2,5 %	5,0 %
8h00 - 24h00	2,5 %	5,0 %	7,5 %
0h00 - 24h00	5,0 %	7,5 %	10,0 % (*)

O subsídio de turno terá como valor mínimo mensal 25,00 €, salvo proporcionais, e não inclui a remuneração por trabalho noturno.

(*) As trabalhadoras e os trabalhadores alocados a serviços que funcionem de segunda a domingo, as 24 horas do dia, e que prestem serviço com caráter de regularidade (pelo menos 1 semana de escala por mês) no turno da madrugada (3,5 horas mínimo entre as 0h00 e as 7h00), têm direito a um subsídio de turno de 15 % em vez dos 10 %.

ANEXO IV

Códigos de assiduidade

Descrição	Afecta/não afeta retribuição (dentro dos limites legais)	Afecta/não afeta majoração Férias
Obrigações legais	Não afeta	Não afeta
Licença de casamento	Não afeta	Não afeta
Falecimento de familiares - Remunerada	Não afeta	Não afeta
Falecimento familiares - Não remunerada	Afeta	Não afeta
Doação de sangue	Não afeta	Não afeta
Trabalhador bombeiro	Não afeta	Não afeta
Consulta ou tratamento médico	Não afeta	Não afeta
Consulta médica - Acompanhante	Afeta	Afeta
Consulta médica - Acompanhante filhos até 16 anos	Afeta	Não afeta até 8 horas por trimestre
Consulta médica - Acompanhante filhos entre os 16 e os 18 anos	Afeta	Não afeta até 4 horas por trimestre
Trabalhador-estudante - Dispensa semanal	Não afeta	Não afeta
Trabalhador-estudante - Preparação e provas	Não afeta	Não afeta
Trabalhador-estudante - Licença sem retrib.	Afeta	Afeta
Consulta pré-natal - Mãe (artigo 46.º)	Não afeta	Não afeta
Consulta pré-natal - Pai (artigo 46.º)	Não afeta	Não afeta
Gravidez de risco (baixa médica)	Afeta	Não afeta
Lic. parental inicial (mãe/pai) (artigo 40.º)	Afeta	Não afeta
Lic. parental - Exclusiva mãe (artigo 41.º)	Afeta	Não afeta
Lic. parental - Exclusiva pai (artigo 43.º)	Afeta	Não afeta
Lic. parental partilhada	Afeta	Não afeta
Dispensa de amamentação/aleitação	Não afeta	Não afeta
Acompanhamento pelo enc. de educação	Não afeta	Não afeta
Licença parental alargada	Afeta	Não afeta
Acidente trabalho - Consulta/tratamento	Não afeta	Não afeta
Ac. trabalho - Incap. tempor. absoluta	Afeta	Não afeta
Ac. trabalho - Incap. tempor. parcial	Afeta	Não afeta
Baixa médica até ao 3.º dia	Afeta	Não afeta

Baixa médica	Afeta	Não afeta
Baixa médica - Função Pública	Afeta	Não afeta
Baixa médica - Internamento	Afeta	Não afeta
Atestado médico	Afeta	Afeta
Baixa assistência família - Dependente menor até 16 anos	Afeta	Não afeta
Baixa assistência família	Afeta	Afeta
Atestado médico - Assist. família	Afeta	Afeta
Act. delegados sindicais - Remuneradas	Não afeta	Não afeta
Act. deleg. sindicais - Não remuneradas	Afeta	Não afeta
Act. dirigentes sindicais - Remuneradas	Não afeta	Não afeta
Act. dirig. sindicais - Não remuneradas	Afeta	Não afeta
Plenário trabalhadores	Não afeta	Não afeta
Greve	Afeta	Não afeta
Candidato em camp. eleitoral - Remunerado	Não afeta	Não afeta
Candidato em camp. eleitoral - Não remunerado	Afeta	Afeta
Dispensa trabalhador autarca	Afeta	Não afeta
Falta justificada com vencimento	Não afeta	Afeta
Falta justificada sem vencimento	Afeta	Afeta
Falta injustificada	Afeta	Afeta
Licença sem vencimento	Afeta	Afeta
Suspensão preventiva	Não afeta	Não afeta
Sanção disciplinar/suspensão	Afeta	Afeta
Dispensa do dever de assiduidade	Não afeta	Não afeta

Texto consolidado

Acordo de empresa entre a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa, adiante designado abreviadamente por AE, obriga, por um lado, a EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA, adiante designada por EMEL e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, adiante abreviadamente designado SITESE.

2- O âmbito profissional é o constante no anexo I.

3- O presente acordo de empresa aplica-se à totalidade dos trabalhadores da EMEL, que, à data da sua assinatura, se cifra em 798 trabalhadores.

4- Para efeitos de âmbito geográfico da EMEL é considerada a área geográfica de Lisboa e os concelhos limítrofes.

5- A atividade da EMEL compreende, nomeadamente, serviços de interesse geral e a promoção do desenvolvimento local, tendo como objeto social a prestação de serviços de interesse geral no âmbito do desenvolvimento, gestão e exploração de soluções de mobilidade urbana, as quais incluem a construção, promoção e gestão de infraestruturas de estacionamento público urbano, a fiscalização do estacionamento público urbano e serviços associados, a prestação de serviços de interesse geral no âmbito do transporte público urbano de passageiros, visando soluções integradas de mobilidade urbana, podendo prestar esses serviços diretamente ou mediante a celebração de contratos de gestão ou contratos-programa com o Município de Lisboa ou com empresas de transporte público urbano de passageiros e de logística urbana participadas pelo Município de Lisboa ou cuja gestão esteja confiada ao Município de Lisboa, bem como a promoção, manutenção e conservação de infraestruturas urbanísticas e de gestão urbana, as quais incluem o controlo do acesso às zonas de acesso condicionado e a vigilância de túneis, a construção e operação de infraestruturas de apoio à mobilidade, sistemas de mobilidade elétrica e produtos partilhados de mobilidade.

Cláusula 2.^a

Vigência e denúncia

1- O presente acordo de empresa entra em vigor a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua assinatura e é válido pelo prazo de 2 anos.

2- O anexo II e as cláusulas de expressão pecuniárias contidas neste acordo de empresa têm vigência a partir de 1 janeiro de 2023.

3- O anexo II e as cláusulas de expressão pecuniária contidas neste acordo podem ser revistas anualmente por acordo entre as partes. Caso não seja denunciado por qualquer das partes, a vigência do presente acordo de empresa renova-se automática e sucessivamente por períodos de 2 anos.

4- As partes têm o dever de informar os trabalhadores sobre aspetos relevantes deste acordo de empresa e da lei aplicável.

5- Sempre que se verifiquem, pelo menos, três revisões que não incidam sobre o anexo II ou as cláusulas de expressão pecuniária, é feita a republicação do novo texto consolidado deste AE no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 3.^a

Preenchimento de vagas

1- Salvo situações em que a função exija um perfil e qualificações que comprovadamente as trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL não detenham, o preenchimento de novas vagas para as categorias identificadas no anexo I deve ser precedido de um processo de recrutamento interno, ao qual se segue, se necessário, um processo de seleção externo.

2- Em caso de igualdade na avaliação das candidaturas, será dada preferência às candidatas e candidatos que já sejam trabalhadoras e trabalhadores na EMEL.

3- Findo o processo de seleção de que resulte a seleção de uma trabalhadora ou de um trabalhador da EMEL num processo de recrutamento interno, esta ou este inicia o período de estágio.

Cláusula 4.^a

Admissão

1- Compete à EMEL contratar as trabalhadoras e os trabalhadores, maiores de idade e com base em critérios objetivos, dentro dos limites da lei e do presente acordo de empresa.

2- A EMEL pode solicitar, às candidatas e aos candidatos, elementos suplementares de comprovação dos respetivos requisitos.

Cláusula 5.^a

Período experimental

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

2- Durante o período experimental 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 experimental.

3- No caso de contratos de trabalho sem termo aplicam-se as regras constantes nos termos legais, designadamente:

- a) 90 dias para a generalidade das trabalhadoras e dos trabalhadores;
- b) 180 dias para trabalhadores com cargos de complexidade técnica, nomeadamente, agentes de fiscalização de trânsito, de elevado grau de responsabilidade ou de funções de confiança;
- c) 240 dias, para trabalhadores que exerçam cargos de direção ou quadro superior, nomeadamente que sejam admitidos para a categoria profissional de técnico superior constante do anexo I.

4- Nos restantes regimes contratuais aplicam-se as normas constantes na legislação em vigor.

Cláusula 6.^a

Local de trabalho

1- A trabalhadora e o trabalhador devem prestar o seu trabalho na área geográfica de Lisboa ou nos concelhos limítrofes onde a EMEL exerça ou venha a exercer a sua atividade.

2- A eventual permanência da trabalhadora ou do trabalhador num determinado local não equivale à renúncia da possibilidade do mesmo ser deslocado, no âmbito da área geográfica que constitui o local de trabalho nos termos do número anterior.

3- As trabalhadoras e os trabalhadores afetos a áreas em que não seja previsível as alterações do local de trabalho, por inerência do desempenho das suas funções, devem ser informados com 7 dias de antecedência, podendo este tempo ser reduzido com o acordo da trabalhadora ou do trabalhador.

4- Nas situações previstas no número anterior, quando a alteração ocorra no decurso do mês e implique o aumento despesas com transportes públicos, a EMEL reembolsa a diferença das despesas, até ao final desse mês.

5- A trabalhadora ou o trabalhador realizam deslocações no âmbito das suas funções profissionais, ou com vista à participação nas ações de formação profissional que a EMEL entenda necessários.

Cláusula 7.^a

Carreiras e categorias profissionais EMEL

1- As trabalhadoras e os trabalhadores ao serviço da EMEL são integrados em carreiras profissionais e, dentro destas, é-lhes atribuída categoria profissional conforme o anexo I.

2- As carreiras profissionais são:

- a) Carreira técnica de gestão;
- b) Carreira técnica operacional;
- c) Carreira administrativa e de suporte.

3- A carreira técnica de gestão compõe-se das seguintes categorias profissionais:

- a) Técnico superior;
- b) Técnico;
- c) Técnico assistente.

4- A carreira técnica operacional compõe-se das seguintes categorias profissionais:

- a) Agente de fiscalização de trânsito;
- b) Técnico de apoio à fiscalização;
- c) Técnico de atendimento e suporte ao cidadão;
- d) Técnico de vigilância e controlo.

5- A carreira administrativa e de suporte compõe-se das seguintes categorias profissionais:

- a) Técnico de manutenção e suporte operacional;
- b) Técnico administrativo e de suporte.

6- O conteúdo funcional das categorias profissionais inseridas em cada carreira deste AE é o constante do anexo I.

7- A trabalhadora ou o trabalhador exercem a atividade correspondente à categoria profissional que lhe está atribuída, bem como as funções afins ou funcionalmente ligadas, para as quais detenha as qualificações profissionais adequadas e não impliquem desvalorização profissional.

8- Da mudança de categoria profissional não pode resultar a diminuição da retribuição que vinha sendo auferida, entendendo-se como retribuição para este efeito a constante do anexo II, com exceção das alterações que impliquem a mudança para categoria inferior, que ocorram nos primeiros 3 anos de antiguidade, por mútuo acordo.

Cláusula 8.^a

Níveis de desenvolvimento e tabela salarial

1- As categorias profissionais de cada carreira desdobram-se em níveis de desenvolvimento, que correspondem à evolução técnico-profissional do trabalhador, determinado, entre outros fatores, pela avaliação de desempenho e pela formação profissional, para efeitos remuneratórios e de progressão na categoria profissional respetiva, sendo tais níveis de desenvolvimento, dentro de cada categoria, os seguintes, de acordo com os anexos I e II:

- a) Técnico assistente;
- b) Técnico;
- c) Técnico sénior;
- d) Técnico principal;
- e) Técnico especialista;
- f) Técnico especialista sénior;
- g) Técnico especialista principal.

2- Cada nível de desenvolvimento desdobra-se em até 3 níveis salariais (níveis I, II e III), para efeitos remuneratórios e de progressão na categoria profissional respetiva.

3- As remunerações correspondentes a cada categoria profissional, respetivo nível de desenvolvimento e nível salarial são as constantes no anexo II.

Cláusula 9.^a

Progressão na categoria profissional e avaliação de desempenho

1- A progressão na categoria profissional de todas as trabalhadoras e trabalhadores da EMEL faz-se através de níveis de desenvolvimento e níveis salariais, determinados pela avaliação de desempenho e pela formação profissional, nos termos de regulamento interno em vigor na EMEL.

2- As trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL progridem na carreira de forma automática sempre que completarem 3 anos de permanência num determinado nível salarial e tendo avaliação de desempenho de Adequado/Bom, ascendendo ao nível salarial imediatamente a seguir ou, quando o nível salarial for o mais elevado, ao nível de desenvolvimento seguinte.

3- No caso da trabalhadora ou do trabalhador, na sequência da avaliação de desempenho, obter pontuação necessária para progressão num período inferior a 3 anos ascende ao nível salarial seguinte, no âmbito do nível de desenvolvimento em que se encontra enquadrado e nos termos do regulamento em vigor.

4- Os pontos atribuídos na sequência da avaliação de desempenho são utilizados, na medida do necessário, para a progressão para o nível salarial seguinte.

5- A progressão faz-se também através do reconhecimento de mérito excepcional, nos termos de deliberação do conselho de administração da EMEL.

6- O regulamento de avaliação de desempenho integra:

- a) Uma avaliação de desempenho, alinhada com os objetivos anuais fixados pelo conselho de administração da EMEL;
- b) A anualidade da avaliação de desempenho, com produção de efeitos a 1 de janeiro do ano subsequente a que respeita;
- c) A garantia dos direitos de reclamação e recurso por parte dos trabalhadores.

7- A avaliação de desempenho é feita por recurso a um sistema objetivo de pontuação cujo resultado é determinado por:

- a) A atribuição de pontos positivos, concedidos designadamente pelos seguintes fatores:
 - i) A prossecução pelo trabalhador ou trabalhadora dos objetivos estratégicos da EMEL, tal como definidos no plano de atividades e orçamento;

- ii) Incentivo à excelência do trabalhador ou trabalhadora, através do reconhecimento de desempenho acima do esperado e das contribuições positivas e inovatórias para a atividade da EMEL;
 - iii) A valorização do trabalhador ou trabalhadora, através da frequência de formação profissional, nos termos das prioridades de formação definidas pelo conselho de administração da EMEL;
- b) Pelos seguintes fatores que pesam negativamente na avaliação:
- i) Absentismo injustificado;
 - ii) Incumprimento injustificado do horário de trabalho ou dos deveres de pontualidade;
 - iii) O uso indevido do fardamento e apresentação sem o cumprimento das regras de higiene e atavio;
 - iv) O incumprimento de regras legais e regulamentares de segurança e saúde no trabalho;
 - v) A existência de incidentes graves devidamente comprovados;
 - vi) A falta de zelo na utilização ou manutenção de equipamentos atribuídos ao trabalhador ou trabalhadora;
 - vii) A aplicação no período objeto de avaliação de sanções disciplinares no âmbito do poder disciplinar da entidade empregadora.

Cláusula 9.^a-A

Regime de progressão nas categorias da carreira técnico operacional

- 1- As trabalhadoras e os trabalhadores que iniciam funções na EMEL nas categorias da carreira técnico operacional, são integrados no nível de desenvolvimento de técnico assistente de nível I e nela permanecem pelo período de seis meses, ingressando automaticamente no nível salarial seguinte (técnico assistente nível II.)
- 2- Na categoria de agente de fiscalização de trânsito, após este período e nos seis meses seguintes, as trabalhadoras e os trabalhadores devem frequentar o curso de formação que permite a obtenção da credenciação junto da Autoridade Nacional de Segurança Rodoviária e se obtiverem provimento são integrados no nível de desenvolvimento seguinte (técnico de nível I.)

Cláusula 10.^a

Acesso a nova categoria profissional

- 1- O acesso a novas carreiras ou categorias profissionais depende de acordo prévio e expresso da trabalhadora ou do trabalhador e fica dependente de um período de estágio determinado pela EMEL, de duração não superior a um ano.
- 2- A trabalhadora ou o trabalhador auferem durante o período de estágio, a remuneração que auferia antes do início do mesmo, sendo-lhe atribuído, a título excecional, um complemento de estágio de valor correspondente à diferença entre a remuneração da trabalhadora ou do trabalhador e a remuneração da carreira/categoria a que diz respeito o período de estágio.
- 3- Findo o período de estágio a EMEL decide e informa a trabalhadora ou o trabalhador sobre a sua integração na carreira/categoria a que diz respeito o período de estágio.
- 4- Caso se concretize a integração na carreira/categoria, o período de estágio conta para a antiguidade dessa carreira/categoria e a trabalhadora ou o trabalhador passa daí em diante a auferir a remuneração respetiva.
- 5- Nas situações em que do novo posicionamento resulte valorização remuneratória são utilizados os pontos necessários à evolução para o nível salarial seguinte, caso contrário os trabalhadores mantêm os pontos acumulados.
- 6- Caso não se concretize a integração na carreira e categoria, a trabalhadora ou o trabalhador mantêm todos os direitos da carreira e categoria de onde provém, continuando a receber a remuneração que auferia antes do início do período de estágio.

Cláusula 11.^a

Exercício temporário de outras funções

- 1- Quando o interesse da empresa o exigir, a EMEL pode encarregar temporariamente a trabalhadora ou o trabalhador de serviços não compreendidos na sua categoria, pelo período máximo de um ano, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição nem modificação substancial da posição da trabalhadora ou do trabalhador.
- 2- Sempre que tal mudança seja superior a 90 dias, a EMEL comunicará à comissão sindical, previamente, o início e os fundamentos do exercício temporário de funções não compreendidas na categoria profissional da trabalhadora ou do trabalhador.
- 3- Findo o período máximo de um ano, a EMEL deve reclassificar a trabalhadora ou o trabalhador não se aplicando o período de estágio previsto na cláusula 10.^a deste acordo de empresa.

4- Caso não se concretize a integração na categoria, a trabalhadora ou o trabalhador mantém todos os direitos da categoria de onde provém, continuando a receber a remuneração fixa que auferia nas funções anteriores.

Cláusula 12.^a

Exercício de cargos de chefia

1- O exercício de cargos de chefia na EMEL é realizado em comissão de serviço, tem natureza temporária e depende dos níveis de confiança, nos termos da lei.

2- São exercidos em regime de comissão de serviços os cargos de direção ou chefia diretamente dependentes da administração, funções de secretariado pessoal dos órgãos sociais, bem como outras funções cuja natureza implique uma relação de confiança.

3- A política de recursos humanos relativa aos cargos de chefia consta de regulamentos internos e é da competência exclusiva da EMEL.

4- Sem prejuízo de outros normativos internos complementares, a avaliação de desempenho e progressão na carreira e categoria em vigor na empresa aplicam-se aos trabalhadores que exercem cargos de chefia, tendo estes os mesmos direitos que os demais.

5- Aquando da cessação da comissão, as trabalhadoras e os trabalhadores integram a carreira e categoria a que estão adstritos, nos termos da correspondente evolução, quando aplicável, de acordo com regime contratual existente, sem prejuízo do disposto na lei.

CAPÍTULO III

Direitos, garantias e deveres

Cláusula 13.^a

Deveres da EMEL

São deveres da EMEL:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a trabalhadora ou o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Promover a valorização profissional dos trabalhadores;
- e) Respeitar a autonomia técnica da trabalhadora ou do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional o exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores;
- g) Prestar às organizações sindicais, no prazo de trinta dias, os esclarecimentos de natureza profissional que lhes sejam pedidos sobre trabalhadores ao seu serviço nelas inscritos e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente acordo de empresa;
- h) Proporcionar aos trabalhadores corretas condições de higiene, saúde e salubridade nos locais de trabalho e proteção coletiva e individual das trabalhadoras e dos trabalhadores;
- i) Sempre que adequado, criar normas que deem satisfação ao disposto na alínea anterior com o objetivo de proporcionar as condições ideais para um ambiente de trabalho salubre, diminuindo e/ou evitando os riscos de doenças profissionais e acidentes de trabalho, ouvindo as entidades competentes para o efeito;
- j) Entregar à trabalhadora ou ao trabalhador, aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, ou sempre que aquele justificadamente o requeira, o documento onde conste o tempo que esteve ao serviço, atividade, funções ou cargos exercidos e outras referências de natureza laboral registada pela EMEL;
- k) Atualizar o registo do pessoal, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades de contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, sempre que haja comunicação de alterações.

Cláusula 14.^a

Deveres do trabalhador

1- São deveres da trabalhadora e do trabalhador:

- a) Comparecer no local de trabalho designado pela EMEL, de modo a iniciar as funções atribuídas à hora fixada de acordo com o respetivo horário de trabalho;
- b) Exercer de forma idónea, diligente, leal, assídua e conscienciosa as suas funções, segundo as normas e

instruções recebidas e com observância das regras legais e usuais da profissão e das relações de trabalho, salvo na medida em que essas normas ou instruções ofendam os seus direitos e garantias;

c) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a EMEL;

d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador, nomeadamente velar pela conservação do vestuário e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes;

h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da EMEL;

i) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

j) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador;

k) Guardar sigilo profissional, nos termos e limitações legais;

l) Comparecer nas ações de formação comunicadas pela EMEL, salvo por motivo atendível que justifique a sua ausência;

m) Cumprir todas as demais obrigações decorrentes do presente AE.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *e)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador, como às emanadas de superiores hierárquicos da trabalhadora ou do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 15.^a

Garantias do trabalhador

1- A EMEL não poderá:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que a trabalhadora ou o trabalhador exerça os seus direitos ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício ou pelo cumprimento dos seus deveres sindicais;

b) Exercer qualquer tipo de pressão sobre a trabalhadora ou sobre o trabalhador para que atue no sentido de violar os direitos individuais ou coletivos consignados neste AE ou na lei;

c) Despromover ou diminuir a retribuição da trabalhadora ou do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou neste AE;

d) Despedir sem justa causa a trabalhadora ou o trabalhador;

e) Sem prejuízo das atribuições da hierarquia respetiva, interferir na autonomia técnica ou desrespeitar as regras deontológicas inerentes ao exercício da profissão da trabalhadora ou do trabalhador.

2- A trabalhadora ou o trabalhador pode, excecional e fundamentadamente e para salvaguarda da sua responsabilidade, solicitar que as instruções sejam confirmadas por escrito.

Cláusula 16.^a

Processo individual

1- A cada trabalhadora ou trabalhador corresponde um só processo individual, donde constam os atos relativos à nomeação, situação, níveis de retribuição e funções desempenhadas, comissões de serviço, remunerações, licenças, repreensões registadas e outras sanções mais graves e tudo o mais que lhe diga respeito como trabalhadora ou trabalhador, incluindo títulos académicos e profissionais e méritos a ele inerentes.

2- O processo da trabalhadora ou do trabalhador pode ser, a todo o tempo, consultado pelo próprio ou, mediante autorização destes, pelo seu advogado ou pelas estruturas representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores, dentro dos limites impostos na lei, nomeadamente no que se refere à reserva da intimidade da vida privada e familiar.

3- O direito de consulta previsto no número anterior vigorará mesmo após a cessação do contrato de trabalho, nos termos da lei aplicável.

Cláusula 17.^a

Responsabilidade profissional

1- A EMEL garante a proteção em caso de responsabilidade civil na sequência de danos decorrentes do exercício das funções atribuídas à trabalhadora ou ao trabalhador.

2- O previsto no número anterior não exonera o trabalhador da obrigação de cumprimento rigoroso das suas funções e do conhecimento das leis gerais em vigor, proporcionando a EMEL formação adequada nestas matérias.

Cláusula 18.^a

Direitos sindicais

1- Para o exercício da atividade sindical na EMEL, constituem direitos das trabalhadoras e dos trabalhadores:

a) Desenvolver a atividade sindical na EMEL, nomeadamente, através de delegados sindicais e comissões ou secções sindicais, credenciados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Dispor, sendo membros dos órgãos de associações sindicais, de 6 dias para exercício das atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por Lei ou por este acordo, designadamente, da retribuição e do período de férias;

c) Dispor, a título permanente na EMEL, de instalações adequadas ao exercício das funções de delegadas e delegados sindicais e das comissões, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área da unidade de trabalho;

d) Realizar reuniões fora do horário de trabalho, nas instalações da EMEL desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança;

e) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste acordo, sempre que fique assegurado o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;

f) Afixar no interior da EMEL e em local apropriado, reservado para o efeito pela EMEL, informações do seu interesse;

g) Sendo delegadas ou delegados sindicais, não serem transferidos para fora do seu local de trabalho sem o acordo do respetivo sindicato;

h) Exigir da EMEL o cumprimento deste acordo e das leis sobre matéria de trabalho e segurança, que contemplem situações não previstas neste acordo ou que se revelem mais favoráveis aos trabalhadores.

2- A EMEL garante a divulgação do organograma geral da EMEL.

Cláusula 19.^a

Quotização sindical

A EMEL garante, nos termos da lei, os descontos das quotas sindicais na retribuição das trabalhadoras e dos trabalhadores e o envio dos mapas resumos dos respetivos descontos.

Cláusula 20.^a

Competência da EMEL

1- Dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei, compete à EMEL fixar os termos em que o trabalho deve ser prestado.

2- A EMEL pode elaborar regulamentos internos, dos quais constam normas de organização e disciplina do trabalho dentro dos limites deste acordo de empresa e da lei.

3- A EMEL dá conhecimento à associação sindical outorgante do conteúdo dos regulamentos internos, sendo estes ouvidos antes da sua publicação.

CAPÍTULO IV

Duração e organização da prestação de trabalho

Cláusula 21.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as 35 horas em cada semana, nem a sete horas diárias.

2- O período de trabalho diário tem início e termo de acordo com o horário de trabalho, podendo ocorrer em dias de calendário consecutivos.

Cláusula 22.^a

Definições relevantes

Sem prejuízo do disposto na legislação em vigor, para efeitos do presente acordo de empresa, entende-se por:

- a) Regimes de horários de trabalho - Os tipos de horários de trabalho previstos na lei, nomeadamente, horários regulares e horários por turnos;
- b) Modalidades de horário de trabalho - Subdivisão dos regimes previstos na alínea anterior, nomeadamente horários regulares nas modalidades rígido e flexível, horários por turnos rotativos nas modalidades de descontínuo, semicontínuo e contínuo;
- c) Escala de horário de trabalho - Composição e conjugação de vários horários dia que determinam um ciclo repetitivo;
- d) Horário dia - Período normal de trabalho diário, com definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho, incluindo intervalos de descanso.

Cláusula 23.^a

Regimes de horário de trabalho

1- Compete à EMEL definir os regimes de horários de trabalho, ouvindo para o efeito as estruturas representativas das trabalhadoras e dos trabalhadores.

2- A organização e atribuição dos horários de trabalho tem em consideração, sempre que possível, as preferências manifestadas pelas trabalhadoras e trabalhadores procurando salvaguardar a distribuição equitativa de situações de penosidade acrescida.

3- A modalidade de horário é atribuída por períodos de seis meses, correspondendo a semestres civis, podendo ser reduzido excecionalmente com pré-aviso de 30 dias, ou a qualquer tempo, por acordo.

4- Na área da fiscalização os semestres são organizados da seguinte forma: horário de verão (abril a setembro) e horário de inverno (outubro a março.)

5- A escala semestral dos regimes de horário de trabalho existentes na empresa renovam-se automaticamente, caso não seja comunicada uma nova escala até o mínimo de 30 dias antes do término da escala semestral em vigor.

Cláusula 24.^a

Modalidades de horários regulares

1- Na modalidade de horário regular, as horas de início e de termo da jornada de trabalho, os intervalos de descanso e os dias de descanso semanal são definidos por referência a uma semana de trabalho, mantendo-se esta constante ao longo do tempo.

2- Os horários regulares implicam a definição da hora de início e de termo da jornada de trabalho no período compreendido entre as 8h00 e as 20h00, salvo pedido do trabalhador.

3- A prestação do trabalho em regime de horário regular não confere direito a subsídio de turno ou a outros acréscimos que não tenham sido previamente autorizados pela empresa.

4- Os horários regulares comportam duas modalidades: Horário rígido e horário flexível.

Cláusula 25.^a

Condições do horário regular rígido

1- O horário regular rígido é aquele em que o trabalhador se obriga a cumprir as horas de início e de termo da prestação de trabalho diário previamente definidas.

2- Por acordo com a trabalhadora ou com o trabalhador, o intervalo de descanso pode ser observado em período diverso do geralmente previsto no horário, desde que tal não afete o regular e eficaz funcionamento dos serviços, não implique encargos remuneratórios para a empresa e seja respeitado o limite estabelecido na cláusula 33.^a (Intervalo de descanso ou para tomada de refeição) do acordo de empresa.

Cláusula 26.^a

Condições do horário regular flexível

1- No horário regular flexível, a trabalhadora ou o trabalhador podem gerir parte ou a totalidade do tempo de trabalho, escolhendo as horas de início e de termo da jornada diária, sem prejuízo da empresa poder estabele-

cer períodos de presença obrigatória, com a duração máxima de 5 horas por dia.

2- Esta modalidade não dispensa a trabalhadora e o trabalhador de cumprir, em termos médios, a totalidade do seu período normal de trabalho diário, sendo o respetivo apuramento médio com base no trimestre civil, não podendo ser realizadas mais de 10 horas de trabalho diário.

3- A flexibilidade de horário prevista nesta cláusula não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços.

4- Se no final do período de referência o trabalhador não tiver cumprido o período normal de trabalho trimestral, a retribuição correspondente ao período em falta é descontada.

Cláusula 27.^a

Modalidades e condições de horários por turnos

1- Quando o período de funcionamento da EMEL, ou de um dos seus serviços, ultrapasse os limites do período normal de trabalho deve organizar-se o tempo de trabalho em equipas em que as trabalhadoras e os trabalhadores ocupam sucessivamente, ou em sobreposição, os mesmos postos de trabalho e executam o trabalho a horas diferentes e num período estabelecido, de acordo com a escala definida.

2- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e preferências das trabalhadoras e dos trabalhadores.

3- Os horários de trabalho por turnos podem ser praticados, de forma rotativa, em descontínuo, semicontínuo, ou em contínuo.

4- A mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso semanal, salvo motivo de férias ou doença do próprio ou agregado familiar.

Cláusula 28.^a

Alterações de horários dia

A pedido da trabalhadora ou do trabalhador ou entre trabalhadoras e trabalhadores são permitidas trocas nos horários dia, bem como dos períodos de descanso, em todos os regimes de horário de trabalho, desde que sejam devidamente autorizadas pela chefia, e que a organização de serviço esteja assegurada, não implicando encargos para a EMEL e sem prejuízo do cumprimento do descanso diário obrigatório.

Cláusula 29.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O regime de isenção de horário de trabalho pode ser concedido nos termos da legislação em vigor e tem as seguintes modalidades:

a) A - Isenção sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, a que corresponde uma retribuição de 20 % do vencimento base;

b) B - Quando o período normal de trabalho é alargado até 1 hora por dia, a que corresponde uma retribuição de 15 % do vencimento base;

c) C - Quando o período normal de trabalho é alargado até ao máximo de 30 minutos por dia, a que corresponde uma retribuição de 5 % do vencimento base.

2- No pagamento subsídio de isenção de horário de trabalho prevista na alínea a), está incluída a remuneração do trabalho noturno e de trabalho suplementar.

3- A prestação de trabalho em regime de isenção de horário não prejudica o direito ao descanso diário, dias de descanso semanal e feriado.

Cláusula 30.^a

Regime de prevenção

1- O regime de prevenção ocorre quando a trabalhadora ou o trabalhador, em período de descanso, permanece à disposição da EMEL para iniciar a prestação de trabalho relacionada com as suas funções mediante contacto desta, designadamente, para serviços de manutenção, informática ou de apoio à atividade operacional da EMEL, sem prejuízo de outras situações urgentes ou inadiáveis.

2- A trabalhadora ou o trabalhador que tenha acordado a sua integração no regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para o qual se encontre escalado e em condições de, se necessário, comparecer nas instalações da EMEL nos 60 minutos subsequentes à convocatória, salvo motivos atendíveis.

3- O acordo a que se refere o número anterior consta de documento escrito e pode ser denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 30 dias, salvo se outro prazo for convencionado nesse acordo.

4- A trabalhadora ou o trabalhador em regime de prevenção tem direito a auferir um subsídio mensal de prevenção de valor correspondente a 2,5 % da remuneração base mensal.

5- O trabalho prestado em regime de prevenção é remunerado com acréscimo de 25 % do valor hora, incluindo o tempo de deslocação.

6- Caso se afigure necessário, a empresa assegura o transporte das trabalhadoras e dos trabalhadores para desempenho das suas funções em caso de necessidade de deslocação ao local de trabalho.

Cláusula 31.^a

Trabalho suplementar

A trabalhadora ou o trabalhador é obrigada(o) a realizar a prestação de trabalho suplementar, sem prejuízo da possibilidade de solicitar expressamente a sua dispensa, invocando motivos devidamente justificados.

Cláusula 32.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, o prestado no período compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 33.^a

Intervalo de descanso ou para tomada de refeição

1- Sem prejuízo das disposições especiais constantes deste acordo, o período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de descanso, com a duração mínima de 1 hora e máxima de 2 horas, de forma a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas de trabalho consecutivas.

2- Com o acordo da trabalhadora ou do trabalhador, o intervalo referido no número anterior pode ser reduzido, quando tal se mostre favorável às trabalhadoras e aos trabalhadores ou necessário para o regular e eficaz funcionamento da EMEL.

Cláusula 34.^a

Jornada contínua

1- O regime de jornada contínua pode aplicar-se aos trabalhadores que estejam ou venham a estar afetos às áreas operacionais da empresa e àquelas que lhes prestam apoio direto.

2- O regime de jornada contínua comporta um só período de trabalho, com pausa de trinta minutos, a qual é considerada tempo de trabalho, desde que a trabalhadora ou o trabalhador permaneça no local de trabalho, de forma a poder ser chamado a prestar trabalho em caso de necessidade.

3- A pausa pode não estar previamente fixada devendo, contudo, a mesma iniciar-se na altura menos inconveniente para o regular e eficaz funcionamento da EMEL sem ultrapassar as 5 horas de trabalho consecutivas, conforme previsto na lei.

Cláusula 35.^a

Descanso semanal e complementar

1- As trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL têm direito a dois dias de descanso por cada semana de trabalho, sendo um de descanso obrigatório e o outro de descanso complementar, sem prejuízo do disposto no número 5.

2- Os dias de descanso semanal podem corresponder a qualquer dia da semana.

3- Os dias de descanso obrigatório e complementar devem ser gozados conjuntamente, devendo o descanso complementar preceder ao descanso obrigatório, salvo as seguintes situações:

a) Quando os trabalhadores tenham o descanso obrigatório ao domingo, o descanso complementar é gozado de forma rotativa entre segunda e sábado;

b) Quando os trabalhadores estão afetos a serviços que funcionam de segunda a domingo, os descansos obrigatório e complementar são gozados maioritariamente em conjunto.

4- Na organização dos horários de trabalho a EMEL procura assegurar, sempre que possível e independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, a coincidência do gozo dos dias de descanso semanal

com o sábado e o domingo, bem como que os cônjuges ou trabalhadores em união de facto possam gozar os dias de descanso nos mesmos dias, garantindo um tratamento equitativo entre todos os trabalhadores.

5- No regime de horário regular em vigor na EMEL um dos dias de descanso semanal deve coincidir com o sábado ou o domingo.

6- Às trabalhadoras e aos trabalhadores que trabalhem ao sábado e/ou domingo são garantidos 12 fins-de-semana por ano.

CAPÍTULO V

Feriados e férias

Cláusula 36.^a

Feriados

1- Consideram-se feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- O prosseguimento das atividades essenciais da EMEL deve ser assegurado de forma contínua, mesmo em dias feriados.

3- A dispensa de trabalho no carnaval e feriado municipal, concedida aos funcionários municipais, aplica-se à EMEL.

4- A EMEL pode, mediante decisão expressa da respetiva administração, conceder dispensa do trabalho às suas trabalhadoras e aos seus trabalhadores, em datas específicas.

Cláusula 37.^a

Duração do período de férias

1- O direito a férias adquire-se em virtude do trabalho prestado em cada ano civil e vence-se no dia 1 de janeiro do ano civil subsequente, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação a trabalhadora ou o trabalhador tem direito, após três meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- O período de férias na EMEL é de 24 dias úteis, sendo irrenunciável o direito ao mesmo e não podendo o seu gozo efetivo ser substituído por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo da trabalhadora ou do trabalhador.

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

a) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias de falta.

5- 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, para este efeito, as faltas classificadas como não afetando a majoração do número de dias de férias constantes no anexo IV.

6- Para efeitos de gozo de férias, consideram-se os dias normais de trabalho definidos nas respetivas escalas dos horários de trabalho.

Cláusula 38.^a

Férias das trabalhadoras e dos trabalhadores em situação de suspensão por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado respeitante à trabalhadora ou ao trabalhador, por ausência com duração superior a 30 dias, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, a trabalhadora ou o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozadas e ao respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, aplica-se o previsto no número 3 do artigo anterior, desde que a trabalhadora ou o trabalhador regresse no primeiro trimestre, caso contrário aplica-se o número 2.

3- O período de férias que exceda o número de dias contados desde o seu início e o termo desse ano civil, deve ser preferencialmente gozado no decurso do primeiro semestre do ano imediato.

Cláusula 39.^a

Marcação do plano de férias

1- O plano de férias é marcado por acordo entre a trabalhadora ou o trabalhador e a EMEL, devendo cada trabalhadora e trabalhador apresentar uma proposta, cumprindo os termos e prazos estipulados na lei.

2- O plano de férias deve conter um período de férias com a duração mínima de 10 dias normais de trabalho consecutivos.

3- Na falta de acordo, a EMEL marca o plano de férias e elabora o respetivo mapa, nos termos da lei, no período entre 1 de maio e 31 de outubro.

4- Nos casos de trabalhadoras ou trabalhadores cônjuges ou em união de facto a EMEL procura assegurar a conjugação dos respetivos planos de férias, no que toca ao período mínimo referido no número 2 desta cláusula.

Cláusula 40.^a

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 exigências imperiosas do funcionamento da EMEL, tendo a trabalhadora ou o trabalhador direito a ser indemnizado pelos prejuízos que comprovadamente haja sofrido.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que a trabalhadora ou o trabalhador tenha direito.

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que a trabalhadora ou o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à EMEL, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4- Terminado o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, a trabalhadora ou o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, o empregador pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

6- A pedido da trabalhadora ou do trabalhador e mediante acordo da EMEL, os períodos de férias já marcados podem ser alterados.

7- Quando a trabalhadora ou o trabalhador for transferido de serviço ou local de trabalho após acordado o seu período de férias, este só poderá ser alterado com o seu acordo.

CAPÍTULO VI

Faltas

Cláusula 41.^a

Definição de faltas

1- Falta é a ausência da trabalhadora ou do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência da trabalhadora ou do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

Cláusula 42.^a

Tipos de faltas

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas, as previstas na lei ou aquelas que expressamente sejam definidas ou autorizadas como tal pela EMEL, tal como se discriminam no anexo IV que pode ser atualizado, após comunicação prévia ao sindicato.

3- São consideradas faltas injustificadas as que não cumpram os critérios definidos no número anterior.

Cláusula 43.^a

Comunicação e prova de faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à EMEL com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas a EMEL logo que possível.

3- A trabalhadora ou o trabalhador deve, em qualquer caso de falta justificada, apresentar à EMEL prova dos factos invocados para a justificação, salvo dispensa expressa desta obrigação.

4- O não cumprimento das obrigações impostas nos números anteriores tornam as faltas injustificadas.

Cláusula 44.^a

Efeitos das faltas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou garantias da trabalhadora ou do trabalhador, salvo o disposto na lei e neste acordo de empresa.

2- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda da retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade da trabalhadora ou do trabalhador.

3- Tratando-se de faltas injustificadas de 1 ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave.

4- No caso da apresentação da trabalhadora ou do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode o empregador recusar a aceitação da prestação de trabalho, respetivamente durante o primeiro período ou todo o período normal de trabalho.

5- Nos casos de ausência da trabalhadora ou do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

6- Nos casos de ausência numa jornada de trabalho diária completa, independentemente da respetiva carga horária diária, o desconto na remuneração é correspondente a um dia completo de trabalho.

7- Nos casos de ausência por suspensão do contrato de trabalho, e sem prejuízo do disposto na lei, no regresso do trabalhador aplica-se o regime estabelecido na cláusula 38.º número 2.

Cláusula 45.^a

Dia de aniversário

1- As trabalhadoras e trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário.

2- Para os trabalhadores que se encontrem afetos a serviços que funcionam de segunda-feira a domingo (em escala rotativa) o gozo do dia ocorre no próprio dia de aniversário se:

- a) O dia de aniversário ocorrer em dia de feriado para o qual estejam escalados;
- b) O dia de aniversário ocorrer no dia de descanso semanal.

3- Para os trabalhadores que se encontrem alocados a serviços que funcionem de segunda-feira a sexta-feira, se o dia de aniversário ocorrer no sábado ou domingo, o gozo do dia ocorre no próprio dia, caso o dia de aniversário ocorra em dia feriado o gozo do dia ocorre no dia de trabalho imediatamente posterior.

CAPÍTULO VII

Retribuição

Cláusula 46.^a

Princípios gerais e definição de retribuição

1- Considera-se retribuição mensal a remuneração base, que corresponde ao valor relativo ao nível salarial na tabela da respetiva categoria profissional atribuída à trabalhadora ou ao trabalhador, bem como os subsídios de isenção de horário de trabalho e subsídio de turno horários consagrados neste acordo de empresa.

2- Nos casos de exercício temporário de funções, nomeadamente comissão de serviço para exercício de cargos de chefia ou substituição temporária, o valor global auferido é igualmente considerado retribuição, apesar do seu carácter temporário.

3- Não se considera retribuição, as remunerações devidas a título de:

- a) Subsídio de refeição;
- b) Abono para falhas;

- c) Complemento em caso de estágio para nova categoria profissional;
- d) Subsídio por trabalho em local subterrâneo;
- e) Prémios de produtividade ou outros;
- f) Subsídio de penosidade;
- g) Subsídio de transporte de valores;
- h) Trabalho suplementar;
- i) Subsídio mensal de prevenção;
- j) Ajudas de custo e outros abonos, nomeadamente os devidos por viagens, transportes, alojamento;
- k) Complemento de acidente de trabalho.

Cláusula 47.^a

Cálculo da retribuição horária

A retribuição horária é calculada de acordo com a seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times m)$$

sendo Rm o valor da retribuição mensal e m a carga horária semanal.

Cláusula 48.^a

Retribuição de trabalho noturno

O trabalho noturno é pago com o acréscimo previsto na lei.

Cláusula 49.^a

Retribuição em dia feriado

O trabalho normal prestado em dia feriado é pago com o acréscimo de 100 % do valor dia.

Cláusula 50.^a

Retribuição de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago com os seguintes acréscimos:

- a) Prolongamento ou antecipação do horário até 1 hora - 50 % de acréscimo;
- b) Prolongamento ou antecipação do horário a partir da primeira hora - 75 % de acréscimo;
- c) Trabalho em dia de descanso ou em feriado - 100 % de acréscimo.

2- O pagamento previsto no número anterior só ocorre desde que o trabalho suplementar seja solicitado e autorizado por parte da EMEL.

Cláusula 51.^a

Subsídio de turno

Às trabalhadoras e aos trabalhadores em regime de horários por turnos é atribuído um subsídio de turno de acordo com o previsto no anexo III deste acordo de empresa.

Cláusula 52.^a

Retribuição e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias e do subsídio de férias corresponde à retribuição mensal consagrada neste acordo de empresa, acrescida da média dos valores pagos.

2- O respetivo pagamento é feito, de uma só vez, em junho ou antes do início do gozo do período de férias de 10 dias.

Cláusula 53.^a

Subsídio de Natal

1- O subsídio de Natal corresponde à retribuição mensal consagrada neste acordo de empresa.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, tendo em conta as situações relativas ao ano de admissão, ao ano de cessação do contrato de trabalho e ainda a suspensão do contrato de trabalho.

Cláusula 54.^a

Subsídio de refeição

1- Às trabalhadoras e aos trabalhadores é atribuído, por dia completo de trabalho efetivamente prestado, desde que corresponda a pelo menos três horas e trinta minutos de trabalho, um subsídio de refeição de 8,32 € sendo o mesmo atualizado, automaticamente para valor igual ao fixado como limite máximo de isenção fiscal.

2- Quando a trabalhadora ou o trabalhador for reembolsado de despesas que incluam refeições, não recebe o subsídio previsto no número anterior.

3- As trabalhadoras e os trabalhadores em regime parcial, que prestem pelo menos três horas e 30 minutos de trabalho num dia, têm direito ao subsídio de refeição previsto no número 1 desta cláusula.

Cláusula 55.^a

Subsídio por trabalho em local subterrâneo

1- Quando o trabalho for realizado nas instalações subterrâneas do túnel Av. João XXI, a trabalhadora ou o trabalhador tem direito a um subsídio de 25 % da remuneração base, pago na proporcionalidade do tempo de trabalho efetivamente prestado nessas condições.

2- O número anterior aplica-se também aos casos de substituição de uma trabalhadora ou de um trabalhador que desempenha aquelas funções, sendo nesta situação proporcional ao tempo prestado.

3- As trabalhadoras e os trabalhadores que recebam este subsídio mais de seis meses por ano, terão direito a continuar a receber o valor mensal no subsídio de férias.

Cláusula 56.^a

Subsídio de penosidade

1- É atribuído um subsídio de penosidade no valor de 60,00 € aos agentes de fiscalização do trânsito afetos ao serviço de bloqueamento e remoção e aos técnicos de manutenção e suporte operacional afetos à condução de veículos de reboque e ao serviço GIRA - Bicicletas de Lisboa, na proporcionalidade do tempo de trabalho efetivamente prestado nessas condições.

2- O número 1 desta cláusula aplica-se também aos casos de substituição de uma trabalhadora ou de um trabalhador que desempenha aquelas funções, sendo nesta situação proporcional ao tempo prestado.

Cláusula 57.^a

Subsídio de transporte de valores

1- Os trabalhadores afetos à coleta têm direito a um subsídio no valor de 28,10 €.

2- O subsídio previsto no número anterior não se aplica aos trabalhadores só com funções de apoio.

Cláusula 58.^a

Subsídio de transporte

Com referência ao domicílio fiscal dos trabalhadores, a EMEL assegura o pagamento mensal do passe navegante ou navegante metropolitano ou do valor do mesmo caso o trabalhador necessite de adquirir um passe mensal de valor superior, neste último caso, mediante entrega por parte dos trabalhadores do respetivo comprovativo de despesa.

Cláusula 59.^a

Despesas em deslocações de serviço

1- As trabalhadoras e os trabalhadores que tenham que se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho, têm direito a serem reembolsados das inerentes despesas, mediante autorização prévia da EMEL, salvo casos urgentes e inadiáveis devidamente justificados.

2- A EMEL deve assegurar o custo do transporte para as trabalhadoras e os trabalhadores, cuja função implique a deslocação diária dentro da localidade onde está afeto o local de trabalho.

3- A pedido da trabalhadora ou do trabalhador podem ser adiantadas as importâncias relativas às despesas referidas nos números anteriores.

Cláusula 60.^a**Abono para falhas**

O abono para falhas corresponde a 5 % da retribuição base (vencimento base.)

CAPÍTULO VIII

Segurança e saúde no trabalhoCláusula 61.^a**Higiene e segurança na EMEL**

1- A EMEL assegura condições de segurança e saúde no trabalho, de acordo com os princípios gerais de prevenção, nomeadamente em aspetos relacionados com o planeamento e prevenção, num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho.

2- A empresa considera a prevenção da higiene e segurança uma responsabilidade necessária e imperativa, pelo que devem ser aplicadas medidas que visam:

- a) Assegurar as condições de trabalho, salvaguardando a segurança e a saúde física e mental das trabalhadoras e dos trabalhadores;
- b) Desenvolver as condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção que possibilitem o exercício da atividade profissional em condições de segurança e de saúde para a trabalhadora e para o trabalhador, tendo em conta os princípios de prevenção de riscos profissionais;
- c) Informar e formar as trabalhadoras e os trabalhadores no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) Informar e consultar os representantes das trabalhadoras e dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou as próprias trabalhadoras e os próprios trabalhadores.

Cláusula 62.^a**Política de prevenção e sensibilização de saúde junto das trabalhadoras e dos trabalhadores**

Considerando que a defesa e vigilância da saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores da empresa constitui um objetivo prioritário do presente AE, as partes acordam:

- a) Na aplicação rigorosa das obrigações legais relacionadas com a medicina do trabalho das trabalhadoras e dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- b) Na promoção de rastreios de saúde relacionados com os principais riscos, tendo em consideração a atividade da empresa;
- c) Na definição de uma política de prevenção e sensibilização para o combate ao uso e abuso de droga e álcool;
- d) Na implementação de um programa de testes de despistagem de situações que coloquem em causa a saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores, por entidades habilitadas para o efeito, em regulamento a estabelecer;
- e) No apoio para participação em programas de desintoxicação e desabitação por parte das trabalhadoras e dos trabalhadores.

Cláusula 63.^a**Fardamento**

As trabalhadoras e os trabalhadores devem, no desempenho das suas funções, zelar pela conservação do vestuário e equipamentos relacionados com a sua atividade, dentro dos limites do desgaste imputável ao uso normal, acidentes e riscos inerentes, devendo a EMEL fornecer os uniformes e o equipamento adequados e necessário para o exercício das suas funções garantindo a sua substituição, a título gratuito, em função do desgaste natural a que estão sujeitos.

Cláusula 64.^a**Trabalhador-estudante**

1- É trabalhadora ou trabalhador-estudante aquele que frequenta qualquer nível de educação escolar incluindo cursos de pós-graduação.

2- Considerando que valorização profissional das trabalhadoras e dos trabalhadores contribui para o desenvolvimento da empresa podem ser desenvolvidos programas específicos de apoio à formação académica complementar.

3- O exercício dos direitos consagrados à trabalhadora e ao trabalhador-estudante carece de comprovativos de inscrição, frequência e aproveitamento.

4- À trabalhadora ou ao trabalhador-estudante aplica-se a legislação em vigor, obrigando-se a EMEL à divulgação permanente dos direitos e deveres destas e destes trabalhadores através da *intranet*.

CAPÍTULO IX

Comissão paritária

Cláusula 65.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste AE.

Cláusula 66.^a

Constituição, funcionamento e deliberação

1- Constituição:

a) É constituída uma comissão formada por três representantes de cada uma das Partes, que podem ser assessorados;

b) As assessoras e os assessores, todavia, não têm direito a voto;

c) Por cada representante efetivo será designado uma ou um substituto para desempenho de funções, no caso de ausência do efetivo;

d) Cada uma das partes indica por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação deste AE, os nomes respetivos dos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes dos seus membros;

e) A comissão paritária funciona enquanto estiver em vigor o presente AE, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomeou, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2- Normas de funcionamento:

a) A comissão paritária funciona em local na EMEL, a determinar pelas partes;

b) A comissão paritária funciona a pedido de qualquer das partes mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a proposta da agenda de trabalhos, local, dia e hora da reunião;

c) Cabe à EMEL assegurar as funções de apoio à reunião, devendo elaborar as atas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- A comissão paritária terá por atribuição a interpretação de cláusulas e integração de lacunas do presente AE.

4- As deliberações da comissão paritária só podem ser tomadas por unanimidade, desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das Partes, cabendo a cada membro um voto.

5- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente AE, devendo a nova redação ser depositada e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO X

Formação profissional

Cláusula 67.^a

Princípios gerais

1- A EMEL considera a formação profissional como uma área estratégica para a concretização do seu plano de negócio e, conseqüentemente, para o desenvolvimento pessoal e profissional das suas trabalhadoras e dos seus trabalhadores.

2- A EMEL considera fundamental a sistematização, formalização e avaliação da formação ministrada às trabalhadoras e aos trabalhadores, promovendo processos de monitorização.

3- A EMEL organiza, preferencialmente, as ações de formação dentro do horário normal de trabalho.

4- As trabalhadoras e os trabalhadores com elevada competência e domínio das respetivas áreas de especialização devem apostar na sua formação como formadores e desenvolver estas funções internamente na EMEL.

5- A EMEL garante a necessária formação quando se verifique a necessidade de reconversão profissional, por motivos de saúde ou outros.

CAPÍTULO XI

Benefícios sociais

Cláusula 68.^a

Assistência médica

1- As trabalhadoras e os trabalhadores da EMEL podem beneficiar da assistência prestada pelos serviços sociais da Câmara Municipal de Lisboa, de acordo com o protocolo vigente.

2- Este benefício carece de comparticipação de ambas as partes, sendo a parte da trabalhadora ou do trabalhador descontada da sua remuneração mensal, de acordo com o protocolo vigente.

3- A trabalhadora ou o trabalhador poderá manter o direito a beneficiar da assistência prestada pelos serviços sociais da Câmara Municipal de Lisboa, durante o período da licença sem retribuição, requisição e suspensão do contrato de trabalho, de acordo com o protocolo vigente e o que vier a ser acordado entre as partes.

4- Em alternativa, desde que esteja disponível pela EMEL, o trabalhador pode optar por um seguro de saúde.

Cláusula 68.^a-A

Complemento por acidente de trabalho ou doença profissional

1- Em caso de incapacidade temporária absoluta para o trabalho proveniente de acidente de trabalho por agressão ao trabalhador ou doença profissional ao serviço da empresa, esta complementa o valor pago pela seguradora de forma a garantir ao trabalhador a sua retribuição mensal.

2- Para exclusivo efeito da presente cláusula entende-se por retribuição os valores constantes da comunicação à seguradora nos 12 meses anteriores ao facto.

Cláusula 69.^a

Subsídio infantil

Os trabalhadores que optem pelos serviços sociais da Câmara Municipal de Lisboa, enquanto vigorar esta condição, têm direito uma prestação pecuniária mensal que se destina a compensar os encargos familiares com infantários, mediante o cumprimento dos respetivos requisitos, de acordo com o protocolo vigente.

Cláusula 70.^a

Comparticipação escolar

As trabalhadoras e os trabalhadores que optem pelos serviços sociais da Câmara Municipal de Lisboa, enquanto vigorar esta condição, têm direito uma prestação pecuniária anual que se destina a compensar os encargos familiares com a escolaridade - ensino básico e secundário - dos seus descendentes, até aos 18 anos de idade, mediante o cumprimento dos respetivos requisitos, de acordo com o protocolo vigente.

CAPÍTULO XII

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 71.^a

Transição de carreiras, categorias, níveis de desenvolvimento e níveis salariais

1- Os trabalhadores da EMEL, na sequência da presente revisão do AE são posicionados:

a) Nas carreiras e categorias profissionais constantes do anexo I de acordo com as funções que efetivamente exercem;

b) Na tabela salarial constante do anexo II automaticamente de acordo com o nível salarial correspondente ao valor imediatamente superior da remuneração base que atualmente auferem;

c) O disposto na alínea anterior contempla as seguintes exceções:

i) As trabalhadoras e os trabalhadores que na presente data por força das regras de posicionamento automático constante da alínea b) teriam um aumento remuneratório inferior a 20,00 €, são colocados no posicionamento seguinte ao do que resultaria da aplicação daquela alínea;

ii) As trabalhadoras e os trabalhadores a que na presente data tenham uma remuneração até 1145,00 € e que falte, nos termos do estabelecido no regulamento em vigor na empresa, até um ponto, ou um ponto, de avaliação para alteração de posicionamento remuneratório e este fosse superior ao agora alcançado, adquirem automaticamente em 2021 o posicionamento seguinte.

2- O reposicionamento dos trabalhadores da EMEL ao abrigo da presente cláusula determina a extinção de quaisquer direitos resultantes das regras de avaliação de desempenho dos anos transatos e do presente ano.

Cláusula 72.^a

Efeitos do acordo de empresa

1- O acordo de empresa entra em vigor na data prevista na cláusula 2.^a, com exceção do disposto nos números seguintes.

2- No que respeita a subsídios variáveis o seu pagamento de acordo com o presente AE inicia-se no mês seguinte ao que dizem respeito, tendo em conta o modelo de processamento de remunerações em vigor na empresa (subsídio de refeição, subsídio de turno, retribuição por trabalho suplementar, subsídio noturno ou em dia feriado, subsídio subterrâneo, abono para falhas, subsídio de transporte de valores).

3- Até à aprovação das novas regras de avaliação de desempenho vigora o Regulamento de Avaliação de Desempenho atualmente em vigor na EMEL.

Cláusula 73.^a

Trabalhadores não filiados no sindicato outorgante

1- Os trabalhadores que não se encontrarem filiados no sindicato outorgante ou que a EMEL desconhece a sua filiação, e que pretendam aderir a este acordo de empresa devem preencher o documento de adesão ao acordo de empresa.

2- A adesão voluntária produz os seguintes efeitos:

i) Adesões até ao último dia do mês anterior à produção de efeitos deste acordo de empresa, nos termos da cláusula anterior, produzem efeitos no dia de entrada em vigor do acordo de empresa;

ii) Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, e até ao dia 14, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do mês seguinte;

iii) Adesões após a entrada em vigor do acordo de empresa, a partir do dia 15, inclusive, de cada mês, produzem efeitos no dia 1 do segundo mês seguinte à sua adesão;

iv) Sem prejuízo do disposto no documento de adesão, considera-se data de adesão a data de receção do referido documento nos recursos humanos da EMEL.

CAPÍTULO XIII

Cláusula 74.^a

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos nos termos da lei aplicável.

Lisboa, 18 de abril de 2023.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Pela EMEL - Empresa Municipal de Mobilidade e Estacionamento de Lisboa, EM, SA:

Carlos Silva, na qualidade de presidente do conselho de administração da EMEL.

Francisca Ramalhosa, na qualidade de vogal do conselho de administração da EMEL.

ANEXO I

Transcrição das categorias profissionais e conteúdo funcional em vigor na EMEL

Carreira	Categoria profissional	Conteúdo funcional	Transição/ enquadramento por funções/áreas
Técnica de gestão	Técnico superior	Funções de elevada complexidade técnica que impliquem conhecimentos especializados dentro da área de conhecimento e/ou responsabilidade. Orientação da atividade de outros trabalhadores. Gestão de projetos/iniciativas com complexidade muito elevada/elevada e coordenação de equipas.	Técnicos superiores
	Técnico	Funções com complexidade técnica que impliquem conhecimentos especializados dentro da área de conhecimento e/ou responsabilidade. Organização da atividade de outros trabalhadores. Gestão de iniciativas de complexidade elevada/média. Capacidade para trabalhar com autonomia dentro da sua área de conhecimento e responsabilidade, podendo necessitar de supervisão.	Técnicos não enquadráveis em outras funções/áreas
	Técnico assistente	Funções de apoio técnico não integradas em outras carreiras. Funções com alguma complexidade técnica que impliquem conhecimentos semi-especializados dentro da área de conhecimento e/ou responsabilidade, necessitando de supervisão. Podem coadjuvar na organização da atividade de outros trabalhadores. Gestão de iniciativas no âmbito das suas funções. Capacidade para trabalhar com alguma autonomia dentro da sua área de conhecimento e responsabilidade, podendo necessitar de supervisão.	Assistentes técnicos não enquadráveis em outras funções/áreas
Técnica operacional	Agente fiscalização de trânsito	Funções de fiscalização de trânsito assegurando a autuação dos transgressores, a sua notificação, a emissão de avisos e autos, o bloqueamento, desbloqueamento, remoção e o exercício das demais competências necessárias para o eficaz cumprimento das suas funções. Podem gerir, orientar, supervisionar equipas e atividade desenvolvida no quadro da fiscalização. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Agente de fiscalização de estacionamento em funções diretas de fiscalização
	Técnico de apoio à fiscalização	Funções de apoio técnico semi-especializado na área de fiscalização, englobando diversas áreas de suporte direto à fiscalização, como contraordenações, gestão de reclamações inerentes à fiscalização, gestão logística de equipamentos e recursos ligados à fiscalização, outros apoios específicos à área de fiscalização. Podem coadjuvar na gestão, orientação e supervisão de equipas e atividades desenvolvidas no quadro da fiscalização. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Equipa de apoio à fiscalização e contraordenações cujo trabalho não seja apenas administrativo
	Técnico de atendimento e suporte ao cidadão	Funções de apoio técnico semi-especializado na área de atendimento e suporte ao cidadão e que impliquem um nível de conhecimento específico sobre procedimentos, regulamentos, legislação específica relacionada com a atividade, foco no serviço ao cidadão e domínio de técnicas e postura de atendimento, englobando diversas áreas como pontos de atendimento presencial, telefónico e outras plataformas, parques de estacionamento, serviços de apoio ao cidadão e outras áreas funcionalmente afins. Podem coadjuvar na gestão, orientação e supervisão de equipas e atividades desenvolvidas no quadro do atendimento e suporte ao cidadão. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Equipas de atendimento presencial, telefónico, e-mail, ou outras plataformas, reclamações, GIRA, E-PARK, atendimento em parques de estacionamento e equipas de apoio cujo trabalho não seja apenas administrativo
	Técnico de vigilância/controlo	Funções de vigilância e/ou controlo de locais e equipamentos, dentro dos limites e restrições estabelecidas para a operação normal dos serviços ligados a este tipo de operações. Podem coadjuvar na gestão, orientação e supervisão de equipas e atividades desenvolvidas no quadro das funções desenvolvidas. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Operadores das salas de centro de controlo de zonas de acesso automóvel condicionado e parques de estacionamento, quando devidamente credenciados com cartão de vigilante

Carreira	Categoria profissional	Conteúdo funcional	Transição/ enquadramento por funções/áreas
Administrativa e suporte	Técnico de manutenção e suporte operacional	Funções de apoio técnico semi-especializado em áreas de manutenção e suporte operacional como manutenção das diversas áreas, equipamentos, edifícios e infraestruturas da empresa, ou a seu cargo, coleta, gestão de frota, condução de reboques e outras atividades funcionalmente afins. Podem coadjuvar na gestão, orientação e supervisão de equipas e atividades desenvolvidas no quadro das funções desenvolvidas. Orientação para o cidadão no apoio e informação aos mesmos.	Equipas da coleta operacional, frota, manutenção de edifícios, manutenção de parques, manutenção de parquímetros e motoristas de reboque
	Assistente administrativo e suporte	Funções com menor complexidade técnica no âmbito administrativo, específicas do serviço em que se encontram, operando com as plataformas e meios necessários ao desenvolvimento da sua função, tendo em vista assegurar o expediente diário e rotineiro de cada área. Condução de viaturas da empresa. Capacidade para trabalhar com autonomia em tarefas de menor responsabilidade dentro da sua área de conhecimento e responsabilidade. Orientação para o cidadão.	Assistentes administrativos no geral, receção, estafeta e motoristas que não de reboques

ANEXO II

Tabela salarial EMEL em vigor na EMEL

Carreira Técnica Gestão																				
Técnico Superior	T. Assist.		Técnico			Técnico Sénior			Técnico Principal			Técnico Especialista			Técnico Especialista Sénior			Técnico Esp. Principal		
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
	1 310,00		1 410,00	1 485,00	1 560,00	1 685,00	1 760,00	1 835,00	1 985,00	2 085,00	2 160,00	2 310,00	2 410,00	2 485,00	2 635,00	2 760,00	2 885,00	3 035,00	3 160,00	3 285,00
Técnico	T. Assist.		Técnico			Técnico Sénior			Técnico Principal			Técnico Especialista			Técnico Especialista Sénior			Técnico Esp. Principal		
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
	1 015,00	1 090,00	1 185,00	1 260,00	1 310,00	1 410,00	1 485,00	1 535,00	1 635,00	1 710,00	1 760,00	1 885,00	1 985,00	2 085,00	2 235,00	2 335,00	2 435,00	2 585,00	2 710,00	2 835,00
Técnico Assistente	T. Assist.		Técnico			Técnico Sénior			Técnico Principal			Técnico Especialista			Técnico Especialista Sénior			Técnico Esp. Principal		
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
	895,00		915,00	940,00	990,00	1 040,00	1 090,00	1 135,00	1 185,00	1 235,00	1 285,00	1 360,00	1 410,00	1 460,00	1 560,00	1 635,00	1 710,00	1 835,00	1 910,00	1 985,00
Carreira Técnica Operacional																				
Agente de Fiscalização de Trânsito	T. Assist.		Técnico			Técnico Sénior			Técnico Principal			Técnico Especialista			Técnico Especialista Sénior			Técnico Esp. Principal		
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
	830,00	850,00	895,00	940,00	990,00	1 040,00	1 090,00	1 135,00	1 185,00	1 235,00	1 285,00	1 360,00	1 410,00	1 460,00	1 560,00	1 635,00	1 710,00	1 835,00	1 910,00	1 985,00
Técnico de Apoio à Fiscalização	T. Assist.		Técnico			Técnico Sénior			Técnico Principal			Técnico Especialista			Técnico Especialista Sénior			Técnico Esp. Principal		
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
	850,00	850,00	895,00	940,00	990,00	1 040,00	1 090,00	1 135,00	1 185,00	1 235,00	1 285,00	1 360,00	1 410,00	1 460,00	1 560,00	1 635,00	1 710,00	1 835,00	1 910,00	1 985,00
Técnico de Atendimento e Suporte ao Cidadão	T. Assist.		Técnico			Técnico Sénior			Técnico Principal			Técnico Especialista			Técnico Especialista Sénior			Técnico Esp. Principal		
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
	830,00	850,00	870,00	915,00	965,00	1 015,00	1 065,00	1 115,00	1 160,00	1 210,00	1 260,00	1 310,00	1 360,00	1 410,00	1 485,00	1 535,00	1 585,00	1 685,00	1 760,00	
Técnico de Vigilância e Controlo	T. Assist.		Técnico			Técnico Sénior			Técnico Principal			Técnico Especialista			Técnico Especialista Sénior			Técnico Esp. Principal		
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
	830,00	850,00	870,00	915,00	965,00	1 015,00	1 065,00	1 115,00	1 160,00	1 210,00	1 260,00	1 310,00	1 360,00	1 410,00	1 485,00	1 535,00	1 585,00	1 685,00	1 760,00	
Carreira Administrativa e Suporte																				
Técnico de Manutenção e Suporte Operacional	T. Assist.		Técnico			Técnico Sénior			Técnico Principal			Técnico Especialista			Técnico Especialista Sénior			Técnico Esp. Principal		
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III
	830,00	850,00	870,00	915,00	965,00	1 015,00	1 065,00	1 115,00	1 160,00	1 210,00	1 260,00	1 310,00	1 360,00	1 410,00	1 485,00	1 535,00	1 585,00	1 685,00	1 760,00	
Técnico Administrativo e Suporte	T. Assist.		Técnico			Técnico Sénior			Técnico Principal			Técnico Especialista			Técnico Especialista Sénior					
	I	II	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III	I	II	III			
	830,00		850,00	870,00	895,00	940,00	965,00	1 015,00	1 065,00	1 115,00	1 160,00	1 210,00	1 260,00	1 310,00	1 360,00	1 410,00	1 485,00			

ANEXO III

Subsídio de turno

Atribuição do subsídio de turno	Segunda a sexta-feira	Segunda a sábado	Segunda a domingo
8h00 - 20h00	2,5 %	2,5 %	5,0 %
8h00 - 24h00	2,5 %	5,0 %	7,5 %
0h00 - 24h00	5,0 %	7,5 %	10,0 % (*)

O subsídio de turno terá como valor mínimo mensal 25,00 €, salvo proporcionais, e não inclui a remuneração por trabalho noturno.

(*) As trabalhadoras e os trabalhadores alocados a serviços que funcionem se segunda a domingo, as 24 horas do dia, e que prestem serviço com caráter de regularidade (pelo menos 1 semana de escala por mês) no turno da madrugada (3,5 horas mínimo entre as 0h00 e as 7h00), têm direito a um subsídio de turno de 15 % em vez dos 10 %.

ANEXO IV

Códigos de assiduidade

Descrição	Afecta/não afeta retribuição (dentro dos limites legais)	Afecta/não afeta majoração Férias
Obrigações legais	Não afeta	Não afeta
Licença de casamento	Não afeta	Não afeta
Falecimento de familiares - Remunerada	Não afeta	Não afeta
Falecimento familiares - Não remunerada	Afeta	Não afeta
Doação de sangue	Não afeta	Não afeta
Trabalhador bombeiro	Não afeta	Não afeta
Consulta ou tratamento médico	Não afeta	Não afeta
Consulta médica - Acompanhante	Afeta	Afeta
Consulta médica - Acompanhante filhos até 16 anos	Afeta	Não afeta até 8 horas por trimestre
Consulta médica - Acompanhante filhos entre os 16 e os 18 anos	Afeta	Não afeta até 4 horas por trimestre
Trabalhador-estudante - Dispensa semanal	Não afeta	Não afeta
Trabalhador-estudante - Preparação e provas	Não afeta	Não afeta
Trabalhador-estudante - Licença sem retrib.	Afeta	Afeta
Consulta pré-natal - Mãe (artigo 46.º)	Não afeta	Não afeta
Consulta pré-natal - Pai (artigo 46.º)	Não afeta	Não afeta
Gravidez de risco (baixa médica)	Afeta	Não afeta
Lic. parental inicial (mãe/pai) (artigo 40.º)	Afeta	Não afeta
Lic. parental - Exclusiva mãe (artigo 41.º)	Afeta	Não afeta
Lic. parental - Exclusiva pai (artigo 43.º)	Afeta	Não afeta
Lic. parental partilhada	Afeta	Não afeta
Dispensa de amamentação/aleitação	Não afeta	Não afeta

Acompanhamento pelo enc. de educação	Não afeta	Não afeta
Licença parental alargada	Afeta	Não afeta
Acidente trabalho - Consulta/tratamento	Não afeta	Não afeta
Ac. trabalho - Incap. tempor. absoluta	Afeta	Não afeta
Ac. trabalho - Incap. tempor. parcial	Afeta	Não afeta
Baixa médica até ao 3.º dia	Afeta	Não afeta
Baixa médica	Afeta	Não afeta
Baixa médica - Função Publica	Afeta	Não afeta
Baixa médica - Internamento	Afeta	Não afeta
Atestado médico	Afeta	Afeta
Baixa assistência família - Dependente menor até 16 anos	Afeta	Não afeta
Baixa assistência família	Afeta	Afeta
Atestado médico - Assist. família	Afeta	Afeta
Act. delegados sindicais - Remuneradas	Não afeta	Não afeta
Act. deleg. sindicais - Não remuneradas	Afeta	Não afeta
Act. dirigentes sindicais - Remuneradas	Não afeta	Não afeta
Act. dirig. sindicais - Não remuneradas	Afeta	Não afeta
Plenário trabalhadores	Não afeta	Não afeta
Greve	Afeta	Não afeta
Candidato em camp. eleitoral - Remunerado	Não afeta	Não afeta
Candidato em camp. eleitoral - Não remunerado	Afeta	Afeta
Dispensa trabalhador autarca	Afeta	Não afeta
Falta justificada com vencimento	Não afeta	Afeta
Falta justificada sem vencimento	Afeta	Afeta
Falta injustificada	Afeta	Afeta
Licença sem vencimento	Afeta	Afeta
Suspensão preventiva	Não afeta	Não afeta
Sanção disciplinar/suspensão	Afeta	Afeta
Dispensa do dever de assiduidade	Não afeta	Não afeta

Depositado em 11 de setembro de 2023, a fl. 44 do livro n.º 13, com o n.º 300/2023, 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 Enfermeiros - SE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho)

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros - SE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015;

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 4000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dr.ª 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,

Sindicato dos Enfermeiros - SE, com sede na Rua D. João IV, n.º 199, 4000-301 Porto, pessoa coletiva n.º 501 064 001, aqui representado por Pedro Miguel Silva Pereira da Costa e por Paula Maria Soares Maia, na qualidade de presidente e secretária da direção, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante» ou «SE»;

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 aos acordos coletivos de trabalho celebrados pelo Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros, e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, o que faz nos seguintes termos:

1- O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrados pelo Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros, e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015.

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 triplicado, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho - DGERT.

Loures, 23 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

Rosário Sepúlveda, presidente do conselho de administração.

Rui Moreira, vogal executivo.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros - SE:

Pedro Costa, presidente da direção.

Paula Maia, vogal.

Depositado em 11 de setembro de 2023, a fl. 44 do livro n.º 13, com o n.º 299/2023, 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 Enfermeiros - SE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outras

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato dos Enfermeiros - SE ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março 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 4000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dr.ª 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,

Sindicato dos Enfermeiros - SE, com sede na Rua D. João IV, n.º 199, 4000-301 Porto, pessoa coletiva n.º 501 064 001, aqui representado por Pedro Miguel Silva Pereira da Costa e por Paula Maria Soares Maia, na qualidade de presidente e secretária da direção, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante» ou «SE»;

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 aos acordos coletivos de trabalho celebrados pelo Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros, e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018, nos seguintes termos:

1- O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrados pelo Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros, e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março 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, Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho - DGERT.

Loures, 23 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

Rosário Sepúlveda, presidente do conselho de administração.

Rui Moreira, vogal executivo.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros - SE:

Pedro Costa, presidente da direção.

Paula Maia, vogal.

Depositado em 11 de setembro de 2023, a fl. 43 do livro n.º 13, com o n.º 297/2023, 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 Profissionais de Enfermagem - SIPENF ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o mesmo sindicato e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho)

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros, e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015;

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 4000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dr.ª 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,

Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF, com sede na Rua Filipe Terzi, Lote 5, 61-63, 3030-014 Coimbra, pessoa coletiva n.º 501 065 725, registado na Conservatória do Registo Comercial de Coimbra sob o mesmo número, aqui representado por Fernando Mendes Parreira, na qualidade de presidente e por Alice Manuela Palmeirão Pinto, na qualidade de vice-presidente, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante» ou «Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF»;

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 aos acordos coletivos de trabalho celebrados pelo Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros, e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, o que faz nos seguintes termos:

1- O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrados pelo Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros, e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015.

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 triplicado, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho - DGERT.

Loures, 23 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

Rosário Sepúlveda, presidente do conselho de administração.

Rui Moreira, vogal executivo.

Pelo Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF:

Fernando Mendes Parreira, presidente.

Alice Manuela Palmeirão Pinto, vice-presidente.

Depositado em 11 de setembro de 2023, a fl. 44 do livro n.º 13, com o n.º 298/2023, 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 Profissionais de Enfermagem - SIPENF ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros e o mesmo sindicato e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outras

Acordo de adesão entre o Hospital de Loures, EPE e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF, ao acordo coletivo entre o Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros, e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março 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 4000 000,00 € (quatro milhões de euros), aqui representada pela senhora presidente do conselho de administração, Dr.ª 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,

Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF, com sede na Rua Filipe Terzi, Lote 5, 61-63, 3030-014 Coimbra, pessoa coletiva n.º 501 065 725, registado na Conservatória do Registo Comercial de Coimbra sob o mesmo número, aqui representado por Fernando Mendes Parreira, na qualidade de presidente e por Alice Manuela Palmeirão Pinto, na qualidade de vice-presidente, com poderes para o ato, de ora em diante designado por «segundo outorgante» ou «Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF»;

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 aos acordos coletivos de trabalho celebrados pelo Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros, e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2018, nos seguintes termos:

1- O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrados pelo Centro Hospitalar Universitário do Algarve, EPE e outros, e o Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF e outro (instrumento parcelar e transitório aplicável aos trabalhadores enfermeiros em regime de contrato de trabalho) - Procedimento concursal e outras, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março 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 triplicado, um para cada uma das partes, e um para entrega junto do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho - DGERT.

Loures, 23 de agosto de 2023.

Pelo Hospital de Loures, EPE:

Rosário Sepúlveda, presidente do conselho de administração.

Rui Moreira, vogal executivo.

Pelo Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF:

Fernando Mendes Parreira, presidente.

Alice Manuela Palmeirão Pinto, vice-presidente.

Depositado em 11 de setembro de 2023, a fl. 43 do livro n.º 13, com o n.º 296/2023, 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 Vila Franca de Xira, 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 - Acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve

Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, 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 - Acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2010;

Entre,

Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, pessoa coletiva n.º 516 487 493, matriculada na Conservatória do Registo Comercial com a certidão permanente n.º 5615-4168-2127, com o capital estatutário de 4 000 000,00 €, com sede na Estrada Carlos Lima Costa, 2, Povos, 2600-009 Vila Franca de Xira, representada neste ato pelo Dr. Carlos Manuel Pereira Andrade Costa e pelo Dr. Bruno Miguel dos Santos Ferreira, respetivamente, na qualidade de presidente do conselho de administração e vogal executivo, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, adiante designada como «primeiro outorgante»;

E

Federação Nacional dos Médicos - FNAM, com sede em Rua de Tomar, n.º 5-A, 3000-401 Coimbra, pessoa coletiva n.º 502 332 581, com os seus estatutos e direção publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 5, de 15 de março de 1989, com alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2011, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2014 na sua redação atual, aqui representado pela Dr.ª Joana Savva Bordalo e Sá, na qualidade de presidente da comissão executiva, e o Dr. António Armindo Sousa e Silva e o Dr. Noel Éden Loureiro Carrilho, médicos devidamente credenciados pela comissão executiva da FNAM para a representar neste 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 e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro, sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2010, nos seguintes termos:

1- O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro, sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2010.

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 Vila Franca de Xira, EPE, e mais 184 trabalhadores da carreira médica ao seu serviço.

3- O presente acordo de adesão entra em vigor no dia 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, Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho - DGERT.

Vila Franca de Xira, 30 de agosto de 2023.

Pela entidade pública empresarial:

Carlos Manuel Pereira Andrade Costa, presidente do conselho de administração.

Bruno Miguel dos Santos Ferreira, vogal executivo.

Pela Federação Nacional dos Médicos - FNAM:

Joana Savva Bordalo e Sá, mandatária.

António Armindo Sousa e Silva, mandatário.

Noel Éden Loureiro Carrilho, mandatário.

Depositado em 12 de setembro de 2023, a fl. 44 do livro n.º 13, com o n.º 305/2023, 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 Vila Franca de Xira, 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 - Modelo da avaliação de desempenho da carreira médica

Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, 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 - Modelo da avaliação de desempenho da carreira médica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011.

Entre,

Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, pessoa coletiva n.º 516 487 493, matriculada na Conservatória do Registo Comercial com a certidão permanente n.º 5615-4168-2127, com o capital estatutário de 4 000 000,00 €, com sede na Estrada Carlos Lima Costa, 2, Povos, 2600-009 Vila Franca de Xira, representada neste ato pelo Dr. Carlos Manuel Pereira Andrade Costa e pelo Dr. Bruno Miguel dos Santos Ferreira, respetivamente, na qualidade de presidente do conselho de administração e vogal executivo, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, adiante designada como «primeiro outorgante»;

E

Federação Nacional dos Médicos - FNAM, com sede em Rua de Tomar, n.º 5-A, 3000-401 Coimbra, pessoa coletiva n.º 502 332 581, com os seus estatutos e direção publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 3.ª série, n.º 5, de 15 de março de 1989, com alterações no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2007, *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2011, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2014 na sua redação atual, aqui representado pela Dr.ª Joana Savva Bordalo e Sá, na qualidade de presidente da comissão executiva, e o Dr. António Armindo Sousa e Silva e o Dr. Noel Éden Loureiro Carrilho, médicos devidamente credenciados pela comissão executiva da FNAM, para a representar neste 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 e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM, sobre o modelo da avaliação de desempenho da carreira médica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011, nos seguintes termos:

1- O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM, sobre o modelo da avaliação de desempenho da carreira médica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011.

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 Vila Franca de Xira, EPE, e mais 184 trabalhadores da carreira médica ao seu serviço.

3- O presente acordo de adesão entra em vigor no dia 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, Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho - DGERT.

Vila Franca de Xira, 30 de agosto de 2023.

Pela entidade pública empresarial:

Carlos Manuel Pereira Andrade Costa, presidente do conselho de administração.

Bruno Miguel dos Santos Ferreira, vogal executivo.

Pela Federação Nacional dos Médicos - FNAM:

Joana Savva Bordalo e Sá, mandatária.

António Armindo Sousa e Silva, mandatário.

Noel Éden Loureiro Carrilho, mandatário.

Depositado em 12 de setembro de 2023, a fl. 44 do livro n.º 13, com o n.º 303/2023, 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 Vila Franca de Xira, 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 - Acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve

Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, 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 - Acordo sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2010.

Entre,

Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, pessoa coletiva n.º 516 487 493, matriculada na Conservatória do Registo Comercial com a certidão permanente n.º 5615-4168-2127, com o capital estatutário de 4000 000,00 €, com sede na Estrada Carlos Lima Costa, 2, Povos, 2600-009 Vila Franca de Xira, representada neste ato pelo Dr. Carlos Manuel Pereira Andrade Costa e pelo Dr. Bruno Miguel dos Santos Ferreira, respetivamente, na qualidade de presidente do conselho de administração e vogal executivo, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, adiante designada como «primeiro outorgante»;

E

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, aqui representado pelos Sr. Dr. Jorge Paulo de Seabra Roque da Cunha e Sr.ª Dr.ª Maria João Rondão Tiago Branco, na qualidade de membros 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 e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro, sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2010, nos seguintes termos:

1- O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro, sobre a definição de serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar em caso de greve, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2010.

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 Vila Franca de Xira, EPE, e mais 292 trabalhadores da carreira médica ao seu serviço.

3- O presente acordo de adesão entra em vigor no dia 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, Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho - DGERT.

Vila Franca de Xira, 4 de setembro de 2023.

Pela entidade pública empresarial:

Carlos Manuel Pereira Andrade Costa, presidente do conselho de administração.

Bruno Miguel dos Santos Ferreira, vogal executivo.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos - SIM:

Jorge Paulo de Seabra Roque da Cunha, secretário-geral.

Maria João Rondão Tiago Branco, membro do secretariado.

Depositado em 12 de setembro de 2023, a fl. 44 do livro n.º 13, com o n.º 304/2023, 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 Vila Franca de Xira, 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 - Modelo da avaliação de desempenho da carreira médica

Acordo de adesão entre o Hospital de Vila Franca de Xira, 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 - Modelo da avaliação de desempenho da carreira médica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011.

Entre:

Hospital de Vila Franca de Xira, EPE, pessoa coletiva n.º 516 487 493, matriculada na Conservatória do Registo Comercial com a certidão permanente n.º 5615-4168-2127, com o capital estatutário de 4000 000,00 €, com sede na Estrada Carlos Lima Costa, 2, Povos, 2600-009 Vila Franca de Xira, representada neste ato pelo Dr. Carlos Manuel Pereira Andrade Costa e pelo Dr. Bruno Miguel dos Santos Ferreira, respetivamente, na qualidade de presidente do conselho de administração e vogal executivo, com poderes para outorgar o presente acordo de adesão, em nome dessa entidade, adiante designada como «primeiro outorgante»;

E

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, aqui representado pelos Sr. Dr. Jorge Paulo de Seabra Roque da Cunha e Sr.ª Dr.ª Maria João Rondão Tiago Branco, na qualidade de membros 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 e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro, sobre o modelo da avaliação de desempenho da carreira médica, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011, nos seguintes termos:

1- O primeiro outorgante declara que adere, na sua totalidade, ao acordo coletivo de trabalho celebrado entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros, e a Federação Nacional dos Médicos - FNAM e outro, sobre o modelo da avaliação de desempenho da carreira médica, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011.

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 Vila Franca de Xira, EPE, e mais 292 trabalhadores da carreira médica ao seu serviço.

3- O presente acordo de adesão entra em vigor no dia 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, Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho - DGERT.

Vila Franca de Xira, 4 de setembro de 2023.

Pela entidade pública empresarial:

Carlos Manuel Pereira Andrade Costa, presidente do conselho de administração.

Bruno Miguel dos Santos Ferreira, vogal executivo.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos - SIM:

Jorge Paulo de Seabra Roque da Cunha, secretário-geral.

Maria João Rondão Tiago Branco, membro do secretariado.

Depositado em 12 de setembro de 2023, a fl. 44 do livro n.º 13, com o n.º 302/2023, 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

SIPLA - Sindicato Independente de Pilotos de Linhas Aéreas - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de junho de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Nuno Tiago de Oliveira.

Vice-presidente - Fábio Miguel Barceló Rodrigues Ramos.

Tesoureiro - Bernardo Miguel dos Santos Campeão.

Vogal - Tiago Maria Marques de Aguiar Salvação Barreto.

Vogal - Luís Filipe Baião Saraiva Bravo.

Suplente - Rodrigo Barreto Gonzalez Briz.

Suplente - Tiago Miguel Caneira das Neves.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

APEREC - Associação Portuguesa de Empresas de Gestão e Recuperação de Créditos - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de maio de 2023 para o mandato de dois anos.

Presidente - INTRUM Portugal, Unipessoal L.^{da}, representada por Luis Eduardo Morgado Salvaterra da Silva.

Vogais:

Wwhitestar Asset Solutions, SA, representada por João Miguel Henriques Neves Machado.

SERVDEBT, Capital Asset Management, SA, representada por Tito Nuno Ferreira Rodrigues.

HG PT - Unipessoal, L.^{da} (HIPOGES), representada por Rute Fernandes Gonçalves Ventura.

REACTIV - Recuperação de Activos, SA, representada por Miguel João Todo Bom Rebelo.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação Empresarial de Viana do Castelo - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de janeiro de 2023 para o mandato de três anos.

CARGO	EMPRESA	REPRESENTANTE
Presidente	CUNHA & ROCHA CONSULTING, LDA	Manuel Lima da Cunha Júnior
Vice Presidente	CORDELIMA, UNIPessoal, LDA	Bruno Machado dos Santos
Vice Presidente	RESTAURANTE ROCHA CAMELO, LDA	Pedro António Vieira Lousinha
Vice Presidente	VIVEEXPERIENCIA - PROM. E ANIM. TURÍSTICA, UNIPessoal, LDA	Nuno Miguel Barbosa
Vice Presidente	CRISTIANO & COSTA - ARQUITECTURA E SERVIÇOS, LDA	Cristiano Torres Pereira da Costa
1º Suplente	AZUL DISPONÍVEL, LDA	Adérito Manuel Marques Faneca
2º Suplente	BLISQ CREATIVE, LDA	António Ricardo da Costa Rodrigues

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB - Substituição

Na identidade dos membros da direção da Associação Portuguesa das Bebidas Refrescantes Não Alcoólicas - PROBEB publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, 8 de outubro de 2021, foi efetuada a seguinte substituição:

Vogal - SSBP - Sociedade de Serviços para Bebidas em Portugal, Unipessoal, L.^{da}, representada por Tiago Leitão Santos Lima, passa a ser representada por Luiz Felipe Mendes Gonçalves Schmidt.