

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- | | |
|--|----|
| - Acordo coletivo de trabalho n.º 101/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de São Pedro do Sul e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP..... | 4 |
| - Aviso n.º 21/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 151/2016 entre o Município de Loulé e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA | 18 |

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I - ESTATUTOS:

- Direção-Geral dos Assuntos Europeus - Constituição 19

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- | | |
|---|----|
| - Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra) e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras - Alteração/texto consolidado | 29 |
| - Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras | 54 |
| - Acordo de empresa entre o Futebol Clube do Porto e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Alteração salarial e outras | 61 |
| - Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins - Alteração salarial e outras e texto consolidado - Retificação | 65 |

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Associação Sindical dos Diretores Técnicos de Desporto - ASDITED - Alteração 66
- Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE - Nulidade da deliberação de extinção 78

II – DIREÇÃO:

- Associação Representativa dos Polícias - ARP - Eleição 79
- Sindicato dos Técnicos da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais - SinDGRSP - Eleição 82
- SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias - Eleição 83
- Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social - STSSSS - Eleição 84

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis - ANAREC que passa a denominar-se Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamento e Lavagens Automóveis - ANAREC - Alteração 85

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- Oeiras Viva - Gestão de Equipamentos Culturais e Desportivos, EM - Eleição 86
- Volkswagen Autoeuropa, L.^{da} - Eleição 87

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- CEGELEC - Instalações e Sistemas de Automação, L.^{da} - Eleição 88

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: dsrctot@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 101/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de São Pedro do Sul e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP**Preâmbulo**

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

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

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

Pelo Empregador Público:

Vítor Manuel de Almeida Figueiredo, presidente da Câmara Municipal de S. Pedro do Sul;

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

José Ribeiro Jacinto Santos e Ana Paula Paiva Ribeiro Seabra, ambos na qualidade de secretários nacionais e mandatários do SINTAP.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 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 que exercem funções no Município de S. Pedro do Sul, doravante também designado por Município ou por Empregador Público.

2-O presente Acordo aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no Empregador Público, salvo oposição expressa de trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar o acordo coletivo de trabalho relativamente aos seus filiados.

3-Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante também designada por LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 470 trabalhadores.

4-O Acordo aplica-se ainda, a todos os trabalhadores do Município que, durante a vigência do mesmo, se venham a filiar no sindicato outorgante.

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

1-O Acordo revoga o ACEP n.º 325/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 250, de 23 de dezembro de 2015, com as alterações que lhe foram introduzidas pela revisão parcial a que se refere o Aviso n.º 1021/2020, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 13, de 20 de janeiro de 2020 e o Aviso n.º 16299/2021, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 167, de 27 de agosto de 2021 e vigora pelo prazo de um ano, entrando em vigor no dia útil seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este Acordo renova-se sucessivamente por períodos de 1 ano.

3- A denúncia e sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

CAPÍTULO II

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

1- Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105.º da LTFP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho em trinta e cinco horas semanais e sete diárias, interrompidas por um intervalo de descanso obrigatório de uma hora.

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

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

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

5- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, ainda que vigore o regime de adaptabilidade previsto na cláusula 12.^a

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

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

Cláusula 4.^a**Modalidades de horário de trabalho**

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

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

Cláusula 5.^a**Horários específicos**

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

a) Nas situações previstas no regime de parentalidade definido pelo Código de Trabalho, conforme definido no artigo 4.º, alínea d) da LTFP;

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

c) Aos trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 6.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, entre as 9h e as 17 h, com um intervalo de descanso.

2- Para os trabalhadores afetos aos serviços operacionais, os dois períodos diários serão entre as 8h e as 16h, com um intervalo de descanso.

Cláusula 7.ª

Horário flexível

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

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

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

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08 horas e as 19 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas às 12 horas e das 14 horas às 16 horas;

b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é de uma hora;

c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido à semana e, excecionalmente, ao mês.

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

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

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

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

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

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

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

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

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

10- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do n.º 6 é feita no mesmo período (semana) que confere o direito à atribuição dos créditos de horas, podendo estes ser gozados no período (semana) seguinte àquele a que o respetivo crédito se reporta.

Cláusula 8.ª

Jornada contínua

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Horário desfasado

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

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

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

Cláusula 10.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- A prestação de trabalho em regime de turnos, desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período noturno, confere direito à atribuição de um subsídio correspondente a um acréscimo remuneratório, calculado sobre a remuneração base, de acordo com as seguintes percentagens:

- 25 % quando o regime de turnos for permanente total;
- 24 % quando o regime de turnos for permanente parcial;
- 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total;
- 21 % quando o regime de turnos for semanal prolongado parcial;
- 20 % quando o regime de turnos for semanal total;
- 19 % quando o regime de turnos for semanal parcial.

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

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

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

- a) Carreira de assistente técnico;
- b) Carreira de assistente operacional.

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

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

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

Cláusula 13.^a

Adaptabilidade

1- Sem prejuízo da duração semanal prevista no presente Acordo, sempre que circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios atendendo às necessidades imperiosas dos serviços e aos interesses superiores dos trabalhadores envolvidos, designadamente a conciliação da vida familiar com a vida profissional, observando-se os procedimentos previstos na Lei.

2- Na modalidade de adaptabilidade prevista no número anterior, o aumento do período normal de trabalho tem como limites duas horas diárias e 45 horas semanais, a realizar em média num período de dois meses.

3- O trabalho suplementar prestado por motivo de força maior não será contabilizado para efeitos de determinação dos limites referidos no número anterior.

4- Nas semanas em que a duração do trabalho seja inferior a trinta e cinco horas, a redução diária não pode ser superior a duas horas, mas as partes podem acordar na redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5- O Empregador Público pode ainda celebrar acordo de adaptabilidade individual com o trabalhador, no qual defina o período normal de trabalho em termos médios com os limites constantes dos números 2 a 4 da presente cláusula.

6- O acordo referido na cláusula anterior é celebrado por escrito, mediante proposta escrita do Empregador Público a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respetiva nos termos legais aplicáveis.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

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

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador Técnico;
- c) Encarregado Geral Operacional;
- d) Assistente Técnico;
- e) Assistente Operacional.

2- A isenção de horário de trabalho pode revestir qualquer das modalidades previstas nas alíneas a), b) ou c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP.

3- A determinação, por acordo escrito, da modalidade de isenção de horário para os trabalhadores indicados no número anterior, dependerá, em concreto, da aferição das necessidades dos serviços.

4- Os trabalhadores isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP.

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

Cláusula 15.^a

Condições de isenção de horário de trabalho

1- Os trabalhadores titulares de cargos dirigentes e que chefiam equipas multidisciplinares gozam de isenção de horário de trabalho, nos termos dos respetivos estatutos.

2- Podem ainda gozar de isenção de horário outros trabalhadores, integrados nas carreiras ou categorias previstas na cláusula anterior, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo empregador público, autorizadas pelo dirigente máximo do serviço.

Cláusula 16.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

O trabalhador isento de horário de trabalho tem direito a retribuição específica mensal, correspondente a 25 % da sua remuneração base, de acordo com o previsto no artigo 164.º da LTFP.

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

- 4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:
- a) Trabalhador deficiente;
 - b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
 - c) Trabalhador com doença crónica;
 - d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 18.^a

Compensação por trabalho suplementar - Acordo de descanso compensatório

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

2- O acordo previsto no número anterior é celebrado por escrito entre as partes e limitado temporalmente.

3- O acordo referido no número anterior exclui a possibilidade de aceitação tácita ou previsão em regulamento interno.

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

5- O descanso compensatório será gozado quando atingir a duração de um ou meio período normal de trabalho diário, marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador nos termos previstos, consoante a situação, nos n.ºs 3 e 4 do artigo 229.º do Código do Trabalho.

6- O descanso compensatório será marcado por acordo entre empregador e trabalhador, tendo em consideração as necessidades do trabalhador e as exigências imperiosas de funcionamento do empregador público.

7- Não sendo possível realizar a compensação prevista nos números anteriores dentro dos prazos definidos no n.º 5, aplicar-se-ão as regras legais gerais para a compensação do trabalho suplementar.

8- O gozo do descanso compensatório, regulado no presente artigo, não prejudica o direito ao recebimento do subsídio de refeição.

Cláusula 19.^a

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar prestado nos termos da LTFP é de 200 horas para os trabalhadores inseridos nas seguintes carreiras e afetos às seguintes atividades:

- a) Carreira de assistente operacional, nas atividades de limpeza urbana, recolha de resíduos sólidos urbanos, manutenção e conservação do espaço público;
- b) Carreira de assistente operacional, nas atividades de abastecimento e manutenção da rede municipal de água e da qualidade da água para consumo humanos; da manutenção e do funcionamento da rede municipal de saneamento e tratamento de águas residuais;
- c) Carreira de assistente operacional, nas atividades de condução de veículos;
- d) Carreira de assistente operacional, assistente técnico e técnico superior, nas atividades de realização de eventos e espetáculos, mercados e feiras;
- e) Carreira de assistente operacional, nas atividades de apoio aos cemitérios e centro de recolha animal;
- f) Carreira de técnico superior e assistente técnico, nas atividades de apoio aos Gabinetes de Apoio aos Eleitos e apoio ao funcionamento dos órgãos municipais;
- g) Carreira de técnico superior, assistente técnico e assistente operacional, nas atividades de proteção civil e segurança municipal;
- h) Outros trabalhadores, afetos ao cumprimento de idênticas obrigações de prestação de serviço público legalmente estabelecidas, independentemente da carreira na qual se integrem.

Cláusula 20.^a

Interrupção ocasional

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

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
- b) As resultantes do consentimento do Empregador Público;

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

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

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

Cláusula 21.^a

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do Empregador Público, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

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

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

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

Cláusula 22.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução das funções do trabalhador, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2- O período experimental tem duas modalidades:

a) Período experimental do vínculo, que corresponde ao tempo inicial de execução do vínculo de emprego público;

b) Período experimental de função, que corresponde ao tempo inicial de desempenho de nova função em diferente posto de trabalho, por trabalhador que já seja titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

3- Concluído sem sucesso o período experimental do vínculo, este cessa os seus efeitos automaticamente, sem direito a qualquer indemnização ou compensação;

4- Concluído sem sucesso o período experimental de função, o trabalhador regressa à situação jurídico -funcional que detinha anteriormente;

5- Por ato fundamentado da entidade competente, o período experimental pode ser feito cessar antes do respetivo termo, quando o trabalhador manifestamente revele não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho que ocupa.

Cláusula 23.^a

Redução do período experimental

De acordo com o previsto no artigo 51.º n.º 1 da LTFP a duração do período experimental é reduzida nos seguintes termos:

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

a) 60 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

b) 120 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional;

c) 180 dias, para os trabalhadores integrados na carreira de técnico superior e noutras carreiras ou categorias com idêntico grau de complexidade funcional.

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

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

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

3- Na falta de lei especial em contrário, o período experimental na nomeação definitiva tem a duração de um ano.

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Cláusula 24.^a

Férias complementares por recompensa do desempenho

1- Os trabalhadores ao serviço da entidade empregadora têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 22 dias úteis nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente ACEP, com as especificidades dos números seguintes:

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

3- Os trabalhadores têm ainda direito, em cada ano civil, desde que possuam mais de um ano de serviço efetivo e que tenham obtido menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ciclo avaliativo anterior, ao acréscimo de dias de férias de acordo com a seguinte regra:

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

4- A idade relevante para aplicação da regra enunciada no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

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

6- A falta de avaliação por motivo imputável ao Município de S. Pedro do Sul, determina a aplicação automática do disposto no n.º 3 do presente artigo.

Cláusula 25.^a

Duração especial de férias

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

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Tolerância de ponto no dia de aniversário do trabalhador

1- O trabalhador tem direito a tolerância de ponto no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração, dependendo, porém, a mesma de comunicação prévia do trabalhador ao respetivo superior hierárquico.

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

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

4- Se por razões de serviço a tolerância não puder ser concedida nos termos dos números anteriores, deverá ser acordado entre o trabalhador e o respetivo superior hierárquico outro dia de dispensa de serviço.

Cláusula 27.^a

Faltas por nojo

1- As faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, previstas na alínea b) do n.º 2 em conjugação com a alínea a) do n.º 4, ambas do artigo 134.º da LTFP, com remissão para a alínea b) do n.º 2 do artigo 249.º e artigo 251.º do Código do Trabalho, têm início, segundo opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

2- O trabalhador pode faltar justificadamente até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim no 1.º grau na linha reta, e, até cinco dias úteis consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta e até dois dias úteis consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, contando apenas os dias em que o trabalhador está obrigado ao cumprimento do seu período normal de trabalho diário.

3- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no dia do funeral de familiar da linha colateral em 3.º Grau (tio, tia, sobrinho, sobrinha), sem perda de remuneração.

4- As faltas previstas nos números anteriores adiam ou suspendem o gozo das férias, desde que comunicadas logo que possível e sujeitas a apresentação de prova nos termos dos artigos 253.º e 254.º do Código do Trabalho.

Cláusula 28.^a

Feriados e tolerâncias de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado o do Município de São Pedro do Sul.

2- A entidade pública signatária do presente acordo compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:

- a) A terça-feira de Carnaval;
- b) A segunda-feira de Páscoa;
- c) O dia 24 de dezembro;
- d) O dia 31 de dezembro.

3- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

- a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a entidade pública signatária do presente acordo poderá definir os sectores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por esta;
- b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 29.^a

Princípios gerais

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

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

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

Cláusula 30.^a**Deveres específicos do Empregador Público**

O Empregador Público é obrigado a:

- a) Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, de forma a que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;
- b) Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;
- c) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, Higiene e saúde;
- d) Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança, higiene e saúde;
- e) Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;
- f) Dar o seu apoio à comissão de segurança, higiene e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções;
- g) Consultar a comissão de segurança, higiene e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem;
- h) Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;
- i) Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança, higiene e saúde;
- j) Em tudo quanto for omissa nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto na legislação aplicável.

Cláusula 31.^a**Obrigações dos trabalhadores**

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo Empregador Público;
- b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pelo Empregador Público, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;
- e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhes afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

Cláusula 32.^a**Equipamento individual**

1- Compete ao Empregador Público fornecer as fardas e demais equipamentos de trabalho, que sejam necessárias utilizar pelos trabalhadores, em função dos riscos profissionais a que estão expostos.

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

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

Cláusula 33.^a**Locais para refeição**

Sem prejuízo da existência de um refeitório geral, nos casos em que se revele indispensável, nomeadamente por motivos relacionados com a duração e horário de trabalho, o Empregador Público porá à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à conservação e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 34.^a**Vestiários, lavabos e balneários**

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

Cláusula 35.^a**Medicina no trabalho**

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

Cláusula 36.^a**Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

8- Os representantes dos trabalhadores dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas por mês.

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

CAPÍTULO V

Disposições finais

Cláusula 37.^a

Comissão Paritária

- 1- É criada a Comissão Paritária para a interpretação deste Acordo.
- 2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada parte.
- 3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público («DGAEP»), abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.
- 5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 6- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.
- 7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representante de cada parte.
- 8- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.
- 9- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.
- 10- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, em local designado para o efeito.
- 11- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.
- 12- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.
- 13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 38.^a

Divulgação

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

Cláusula 39.^a

Participação dos trabalhadores

- 1- O Empregador Público compromete-se a reunir sempre que se justifique com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.
- 2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Empregador Público, textos, convocatórias, comunicações ou informações, relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 40.^a

Resolução de conflitos coletivos

- 1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.
- 2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designado com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

São Pedro do Sul, 7 de novembro de 2023.

Pelo Empregador Público:

Vítor Manuel de Almeida Figueiredo, presidente da Câmara Municipal de S. Pedro do Sul

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

José Ribeiro Jacinto dos Santos e Ana Paula de Paiva Ribeiro Seabra, na qualidade de secretários nacionais e mandatários.

Depositado em 13 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 122/2023, a fl. 60 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 21/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 151/2016 celebrado entre o Município de Loulé e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Revisão do Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 151/2016 celebrado entre o Município de Loulé e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 23, de 3 de fevereiro de 2016.

As partes, representadas por Vítor Manuel Gonçalves Aleixo, Presidente da Câmara Municipal de Loulé, Rosa Maria dos Santos Batista Franco e Maria Teresa Nunes Garcia na qualidade de mandatários e membros da direção do STFPSSRA, nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14.º, e artigos 364.º e seguintes da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho (LTFP), acordam rever o Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 151/2016 nos seguintes termos:

Artigo 1.º

Aditamento ao Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 151/2016

É aditada ao Acordo Coletivo de Empregador Público n.º 151/2016, a cláusula 18.ª com a seguinte redação:

«Cláusula 18.ª-A

Recompensa do desempenho

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por ano civil, pela obtenção de menção de excelente, relevante ou adequado na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, relevando para esse efeito, a última avaliação de desempenho.

3-O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.

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

Loulé, aos 9 de outubro de 2023.

Pelo Empregador Público:

Vítor Manuel Gonçalves Aleixo, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Loulé.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA:

Rosa Maria dos Santos Batista Franco e *Maria Teresa Nunes Garcia*, na qualidade de mandatárias e membros da direção.

Depositado em 31 de outubro de 2023, nos termos do artigo 368.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 118/2023, a fl. 60 do livro n.º 3.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

Direção-Geral dos Assuntos Europeus - Constituição

CAPÍTULO I

Trabalhadores

Artigo 1.º

Trabalhadores

1-Para efeitos dos presentes estatutos, são trabalhadores todos os que exerçam funções na Direção-Geral dos Assuntos Europeus (DGAE), independentemente da sua carreira, categoria ou vínculo de emprego público.

2-Os trabalhadores organizam-se, atuam e exercem os seus direitos de acordo com os presentes estatutos, com a lei, e com a Constituição.

3-Nenhum trabalhador pode ser prejudicado, discriminado, impedido de exercer direitos ou de gozar benefícios, em resultado da sua participação e atuação nos termos destes estatutos.

Artigo 2.º

Órgãos representativos dos trabalhadores

São órgãos representativos dos trabalhadores:

- a) A Assembleia Geral de Trabalhadores (AGT);
- b) A Comissão de Trabalhadores (CT).

CAPÍTULO II

Assembleia Geral de Trabalhadores

Artigo 3.º

Assembleia Geral de Trabalhadores

A AGT é o órgão de reunião e deliberação do conjunto dos trabalhadores.

Artigo 4.º

Competência

Compete à AGT:

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

- b) Apreciar e deliberar sobre assuntos suscitados pelos trabalhadores, desde que constem da respetiva convocatória, feita nos termos destes estatutos, ou da ordem de trabalhos aprovada;
- c) Supervisionar a atividade da CT, de acordo com as formas previstas nos presentes estatutos.

Artigo 5.º

Convocação

1- A AGT é convocada pela CT, seja por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 20 % dos trabalhadores.

2- Os requerimentos formulados pelos trabalhadores, previstos no número anterior, devem ser dirigidos à CT por escrito, fundamentando a reunião e contendo uma proposta de ordem de trabalhos.

Artigo 6.º

Convocatória

1- A convocatória da AGT é divulgada em local adequado para o efeito, sem prejuízo da utilização do correio eletrónico e de outros meios de comunicação interna, devendo cópia da mesma ser remetida à Direção da DGAE.

2- Da convocatória devem constar, obrigatoriamente, as seguintes indicações:

- a) Tipo, local, dia e hora de reunião;
- b) Ordem de trabalhos;
- c) Número de presenças e de votos necessários para que as deliberações sejam vinculativas, nos termos do artigo 8.º dos presentes estatutos.

3- Tratando-se de convocatória resultante de iniciativa da CT, deve a mesma ser divulgada com antecedência mínima de 15 dias úteis relativamente à data da reunião da AGT.

4- Tratando-se de convocatória decorrente de requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores, e sem prejuízo da antecedência mínima constante do número anterior, a reunião da AGT deverá ter lugar no prazo máximo de 20 dias úteis contados da data de receção do requerimento.

5- Em circunstâncias excecionais, impondo-se uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores, a CT pode convocar uma reunião de emergência da AGT, observando uma antecedência mínima de 2 dias úteis.

Artigo 7.º

Reuniões

1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, no mês de outubro, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para isso seja convocada, nos termos e condições previstas nos artigos anteriores.

Artigo 8.º

Funcionamento

1- A AGT é presidida:

- a) Pela CT, sempre que se tratar de uma convocação por iniciativa própria, nos termos do artigo 5.º, n.º 1, destes estatutos;
- b) Por dois elementos escolhidos entre os signatários, aos quais se junta um terceiro elemento indicado pela CT, nos casos em que a AGT seja convocada a requerimento dos trabalhadores, tal como previsto na parte final do mesmo artigo 5.º, n.º 1.

2- A AGT reúne presencialmente e/ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito.

3- A AGT delibera de forma vinculativa quando nela participem, pelo menos, 20 % dos trabalhadores, sendo as deliberações aprovadas por maioria simples dos participantes.

4- Tratando-se da extinção da CT ou da destituição dos seus membros, a AGT delibera de forma vinculativa quando nela participem, pelo menos, 30 % dos trabalhadores, sendo as deliberações aprovadas por maioria qualificada de 2/3 dos participantes.

Artigo 9.º

Votação

1- A votação na AGT faz-se através do sistema de braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

2- Cabe à presidência da AGT decidir da oportunidade da utilização alternativa do sistema de voto secreto em situações que o recomendem, devendo sempre fazê-lo quando estejam em causa:

- a) Deliberações que se refiram nominalmente a qualquer trabalhador ou membro da CT;
- b) Alterações estatutárias nos termos do artigo 40.º destes estatutos.

3- Às votações na AGT por voto secreto aplicam-se, com as devidas adaptações, as regras constantes do capítulo VI dos presentes estatutos.

CAPÍTULO III

Comissão de Trabalhadores

Artigo 10.º

Comissão de Trabalhadores

1- A CT é o órgão de representação eleito pelos trabalhadores para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses.

2- A CT está vinculada às atribuições e competências estipuladas nos presentes estatutos, na lei e na Constituição, exercendo-as em nome próprio, sujeita à supervisão da AGT.

Artigo 11.º

Personalidade e capacidade jurídica

1- A CT adquire personalidade jurídica e inicia a sua atividade nos termos previstos na lei.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução das suas finalidades.

Artigo 12.º

Deveres e direitos

1- São deveres da CT, em particular:

- a) Respeitar a vontade dos trabalhadores expressa na AGT, executando todas as suas deliberações vinculativas e tomando em devida conta as suas deliberações não vinculativas;
- b) Promover a participação ativa dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo da atividade da CT, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Realizar uma atividade permanente de organização, mobilização e cooperação na defesa dos interesses dos trabalhadores;
- d) Requerer junto da Direção da DGAE e de todas as autoridades competentes o cumprimento e aplicação das normas legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

2- São direitos da CT, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho aplicável aos trabalhadores.

Artigo 13.º

Direito à informação

1- O direito à informação abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Plano e relatório de atividades;
- b) Orçamento;
- c) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
- d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;

- e) Projetos de reorganização do serviço;
- f) Segurança e saúde no trabalho.

2- A CT solicita por escrito os elementos respeitantes às matérias abrangidas pelo direito à informação, devendo a informação requerida ser prestada também por escrito, no prazo de 8 dias úteis, ou de 15 dias úteis se a sua complexidade o justificar.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito da CT de receber informação pertinente por outras vias, nomeadamente através das reuniões referidas no artigo 18.º dos presentes estatutos.

Artigo 14.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Sem prejuízo de outros pareceres obrigatórios previstos na lei, designadamente em matéria de balanço social e estatuto disciplinar, são obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos;
- 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 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;

2- Salvo disposição legal diversa, ou se outro prazo maior não for expressamente concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria, os pareceres referidos no número anterior devem ser emitidos no prazo de 10 dias úteis a contar da receção do seu pedido por escrito.

3- Quando seja solicitada por escrito a prestação de informações sobre a matéria relativamente à qual foi requerida a emissão de parecer, ou quando para esse efeito haja lugar a reunião com o dirigente máximo da DGAE nos termos do artigo 18.º dos presentes estatutos, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

4- Decorrido o prazo referido no n.º 2, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência prevista no n.º 1.

Artigo 15.º

Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores no bom funcionamento da DGAE, respeitando os limites previstos na lei.

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

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

Artigo 16.º

Participação nos processos de reorganização

No âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços, a CT participa nos procedimentos que digam especificamente respeito aos trabalhadores, exercício que contempla o direito a:

- a) Obter informação e ser previamente consultada sobre as formulações dos planos ou projetos de reorganização;
- b) Obter informação sobre a formulação final dos instrumentos de reorganização e ter oportunidade de se pronunciar antes de estes serem aprovados;
- c) Reunir com os órgãos encarregados de trabalhos preparatórios de reorganização;
- d) Apresentar sugestões, reclamações ou críticas aos órgãos competentes.

Artigo 17.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

1-De acordo com a lei, é reconhecido a todos trabalhadores com vínculo de emprego público o direito a participar na elaboração da legislação do trabalho.

2-Considera-se legislação do trabalho, para efeitos do número anterior, a legislação respeitante ao regime jurídico aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, nomeadamente nas seguintes matérias:

- a) Constituição, modificação e extinção do vínculo de emprego público;
- b) Recrutamento e seleção;
- c) Tempo de trabalho;
- d) Férias, faltas e licenças;
- e) Remuneração e outras prestações pecuniárias;
- f) Formação e aperfeiçoamento profissional;
- g) Segurança e saúde no trabalho;
- h) Regime disciplinar;
- i) Mobilidade;
- j) Avaliação do desempenho.
- k) Direitos coletivos;
- l) Regime de proteção social convergente;
- m) Ação social complementar.

3-O exercício deste direito de participação implica que qualquer projeto ou proposta de lei, projeto de decreto-lei ou projeto ou proposta de decreto regional relativo às matérias referidas no número anterior só pode ser discutido e votado, pelos órgãos competentes, depois de as comissões de trabalhadores e associações sindicais interessadas se terem podido pronunciar sobre os mesmos.

4-Para efeitos do disposto no número anterior é aplicável o regime previsto nos artigos 472.º a 475.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua redação atual.

Artigo 18.º

Reuniões com o dirigente máximo da DGAE

1-Para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções, a CT tem o direito de reunir pelo menos uma vez por mês com o dirigente máximo da DGAE.

2-Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes, e cujo conteúdo pode ser dado a conhecer aos trabalhadores, designadamente em sede de AGT.

Artigo 19.º

Comissões coordenadoras e subcomissões de trabalhadores

1-Assiste à CT a faculdade de aderir ou tomar parte ativa na criação de comissões coordenadoras, para coordenação da atividade das comissões de trabalhadores constituídas em diferentes empregadores públicos do mesmo ministério ou de vários ministérios que prossigam atribuições de natureza análoga, bem como para o desempenho de outros direitos consignados na lei.

2-A CT pode apoiar a criação de subcomissões de trabalhadores em estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas da DGAE.

3-A CT articula-se nos termos da lei com as comissões coordenadoras e subcomissões de trabalhadores relevantes.

CAPÍTULO IV

Garantias e condições para o exercício da atividade da Comissão de Trabalhadores

Artigo 20.º

Reuniões e exercício do voto

1-As reuniões da AGT podem decorrer no local de trabalho, durante o horário laboral observado pela generalidade dos trabalhadores, até um máximo de 15 horas por ano, desde que assegurado todo o serviço de natureza urgente e essencial.

2- A participação nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores envolvidos, sendo que o tempo despendido para o efeito conta como tempo de serviço efetivo.

3- Fora do horário laboral observado pela generalidade dos trabalhadores, a CT tem o direito de organizar livremente, no local de trabalho, reuniões gerais ou de qualquer outra índole.

4- Nas votações que, em conformidade com a lei e com os presentes estatutos, devam ser efetuadas por voto secreto, os trabalhadores têm o direito de exercer o seu voto no local de trabalho e durante o horário laboral, sem prejuízo do normal funcionamento do serviço.

5- O exercício do direito de voto nos termos do número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores, sendo que o tempo despendido para o efeito conta como tempo de serviço efetivo.

Artigo 21.º

Ação no interior da DGAE

1- A CT tem o direito de desenvolver, no local de trabalho e durante o horário laboral, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e competências.

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

3- A CT tem o direito de afixar e distribuir em locais adequados para o efeito, ou fazê-lo através do correio eletrónico e de outros meios de comunicação interna, toda a documentação de interesse para os trabalhadores.

Artigo 22.º

Instalações e meios materiais e técnicos

A Direção da DGAE deve colocar à disposição da CT instalações adequadas, bem como os meios materiais e técnicos necessários ao exercício das suas funções.

Artigo 23.º

Proteção e deveres especiais dos representantes dos trabalhadores

1- Os trabalhadores eleitos como membros da CT gozam de todos os mecanismos de proteção especial previstos na lei, nomeadamente em matéria de crédito de horas, faltas, procedimento disciplinar, despedimento ou demissão, e mobilidade.

2- Os trabalhadores eleitos como membros da CT estão obrigados a todos os deveres especiais previstos na lei, designadamente em matéria de informações confidenciais.

Artigo 24.º

Autonomia e independência

A CT é independente do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e de quaisquer associações de outra natureza, sendo proibida a ingerência destes na sua organização e direção.

CAPÍTULO V

Funcionamento da Comissão de Trabalhadores

Artigo 25.º

Sede

A sede da CT localiza-se nas instalações da DGAE.

Artigo 26.º

Composição e mandato

1- Sempre que, atendendo ao número total de trabalhadores, a lei não disponha de forma diferente, a CT é composta por três membros efetivos.

2- O mandato dos membros da CT é de três anos, sendo permitida a eleição para três mandatos sucessivos.

Artigo 27.º

Vacatura

1-O membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou a cinco interpoladas, para as quais tenha sido convocado ou às quais deva comparecer por inerência do cargo, perde o mandato.

2-Em caso de perda de mandato, renúncia, ou destituição de um dos membros da CT, a sua substituição faz-se pelo primeiro elemento não eleito da mesma lista.

3-Se a renúncia ou destituição for global ou se, de algum modo, o número dos membros da CT ficar reduzido a menos de dois, há lugar à organização de novas eleições, observando o preceituado no capítulo VI dos presentes estatutos.

Artigo 28.º

Organização e vinculação

1-Cabe aos membros da CT decidirem acerca da organização do seu trabalho, distribuição de funções e procedimento interno.

2-Neste âmbito, pode haver lugar à designação de um membro para exercer funções de coordenador.

3-Para vinculação da CT é sempre necessária a assinatura da maioria, e nunca menos de dois, dos membros que a compõem.

Artigo 29.º

Financiamento

1-Por princípio, a CT desenvolve a sua atividade de molde que não sejam geradas quaisquer despesas nem recebidas quaisquer receitas.

2-Excecionalmente, revelando-se necessárias ao desenvolvimento da sua atividade, podem constituir receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- c) O produto de venda de materiais editados pela CT;
- d) Outras receitas ou apoios públicos nos termos da lei.

3-O exercício de qualquer direito por qualquer trabalhador, tal como previsto na lei e nos presentes estatutos, jamais pode estar dependente de algum tipo de contribuição para a CT.

4-Caso existam, a CT submete anualmente à apreciação da AGT as receitas e despesas decorrentes da sua atividade.

5-Em caso de extinção, havendo património da CT, o mesmo reverte a favor de uma instituição particular de solidariedade social.

CAPÍTULO VI

Regulamento Eleitoral

Artigo 30.º

Capacidade eleitoral e princípios gerais relativos ao voto

1-Todos os trabalhadores têm capacidade eleitoral ativa e passiva.

2-Cabe à Direção da DGAE organizar o caderno eleitoral, contendo uma listagem atualizada e nominal de todos os trabalhadores, no prazo de 2 dias úteis após a receção da convocatória para a eleição.

3-Na eleição dos membros da CT, bem como em qualquer outro caso assim previsto nestes estatutos ou na lei, o voto é direto e secreto.

4-A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional de *Hondt*.

Artigo 31.º

Convocação e data da eleição

1- O ato eleitoral é convocado pela CT em funções, tendo a eleição lugar até 15 dias úteis antes do termo do mandato.

2- O ato eleitoral pode ainda ser convocado por um mínimo de 20 % dos trabalhadores, a qualquer momento, nos seguintes casos:

- a) Havendo desrespeito, por parte da CT, do prazo previsto para convocar a eleição;
- b) Tendo o ato eleitoral sido anteriormente convocado sem que do mesmo tenha resultado a eleição de uma nova CT;
- c) Verificando-se a situação de vacatura prevista no artigo 27.º, n.º 3, destes estatutos.

3- A primeira eleição para a CT, cuja convocação é legitimada pelo voto dos trabalhadores que aprovou a sua constituição, deve realizar-se logo que possível, cumpridos que estejam os trâmites legais relativos ao registo da constituição da CT e dos seus estatutos.

Artigo 32.º

Convocatória

1- A convocatória do ato eleitoral é divulgada em local adequado para o efeito, sem prejuízo da utilização do correio eletrónico e de outros meios de comunicação interna, devendo cópia da mesma ser remetida à Direção da DGAE.

2- Da convocatória consta expressamente o objeto, local, dia e horário da votação.

3- A convocatória deve ser divulgada com uma antecedência mínima de 15 dias úteis relativamente à data do ato eleitoral.

Artigo 33.º

Comissão Eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma Comissão Eleitoral, cujo mandato decorre desde o momento da convocação até final do período eleitoral para o qual foi constituída.

2- Compete nomeadamente à Comissão Eleitoral:

- a) Divulgar a convocatória e demais documentos referentes à eleição;
- b) Obter da Direção da DGAE o correspondente caderno eleitoral, procedendo igualmente à sua divulgação;
- c) Verificar a regularidade das candidaturas apresentadas;
- d) Assegurar os meios logísticos necessários ao ato eleitoral;
- e) Apreciar e dirimir quaisquer reclamações que sejam feitas;
- f) Proceder ao apuramento, publicidade e remessa dos resultados;
- g) Arquivar todos os documentos inerentes ao processo eleitoral, fazendo a respetiva entrega à CT eleita ou em funções no momento da cessação do mandato.

3- A Comissão Eleitoral é composta pelos membros da CT cessante, acrescida de um delegado de cada lista candidata, a ser designado no ato de apresentação da respetiva candidatura.

4- Caso se verifique alguma das situações descritas no artigo 31.º, n.ºs 2 e 3, destes estatutos, integram a Comissão Eleitoral, em substituição dos membros da CT, três trabalhadores escolhidos entre os proponentes da eleição.

5- Cabe aos membros da Comissão Eleitoral decidirem acerca da organização do seu trabalho, distribuição de funções e procedimento interno.

6- Para vinculação da Comissão Eleitoral é sempre necessária a assinatura da maioria, e nunca menos de dois, dos membros que a compõem.

Artigo 34.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer à CT as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 20 % dos trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista concorrente.

3- As listas devem apresentar o número de elementos efetivos previsto nestes estatutos, bem como um número de elementos suplentes que não deverá ser superior ao total nem inferior a um terço dos efetivos.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias úteis antes da data do ato eleitoral, através da entrega da lista e da indicação do respetivo delegado à Comissão Eleitoral, comunicação que deve ser acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita pelos proponentes referidos no n.º 1.

Artigo 35.º

Aceitação das candidaturas

1- A Comissão Eleitoral deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- Eventuais irregularidades nas listas e respetiva documentação são aferidas e comunicadas pela Comissão Eleitoral no prazo de 1 dia útil após o termo do período de receção das candidaturas, devendo ser supridas, salvo indicação de prazo maior, até 2 dias úteis após a sua notificação.

3- Até 5 dias úteis antes da data marcada para o ato eleitoral, a Comissão Eleitoral publicita a aceitação das candidaturas, procedendo à sua divulgação em local adequado para o efeito, sem prejuízo da utilização do correio eletrónico e de outros meios de comunicação interna.

4- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela Comissão Eleitoral a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 36.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento e mobilização dos trabalhadores, tendo lugar entre a publicitação da aceitação das candidaturas e a data da eleição, com exclusão do próprio dia do ato eleitoral.

2- A par da sigla referida no n.º 4 do artigo anterior, as listas candidatas podem livremente identificar-se através de designações, lemas ou símbolos gráficos.

3- As despesas com a campanha eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

Artigo 37.º

Ato eleitoral

1- Os trabalhos do ato eleitoral são assumidos por uma mesa de voto, constituída por três elementos, livremente escolhidos pela Comissão Eleitoral entre os trabalhadores, sendo que o tempo despendido para o efeito conta como tempo de serviço efetivo.

2- Cada lista candidata pode ainda designar um representante junto da mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar o ato eleitoral.

3- Compete à Comissão Eleitoral definir de antemão e disponibilizar à mesa os boletins e a urna de voto a serem utilizados no ato eleitoral.

4- Caso decida por essa possibilidade, e sempre salvaguardando o princípio do voto direto e secreto, compete à Comissão Eleitoral definir de antemão e disponibilizar à mesa os meios necessários para que haja votação eletrónica não presencial.

5- No dia do ato eleitoral, a urna de voto é colocada em local adequado nas instalações da DGAE, decorrendo a votação no horário definido para o efeito, em respeito das garantias previstas no artigo 20.º, n.ºs 4 e 5, dos presentes estatutos.

6- As presenças ao ato eleitoral devem ser registadas em documento próprio, mediante assinatura do votante.

7- De tudo o que se passar na votação é lavrada ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada, rubricada e entregue à Comissão Eleitoral, fazendo parte integrante da mesma o registo de presenças referido no número anterior.

Artigo 38.º

Apuramento do ato eleitoral

1- A abertura das urnas, a contagem dos votos e a proclamação dos resultados são da responsabilidade da Comissão Eleitoral, tendo lugar, de forma pública, após o encerramento do período de voto.

2- De tudo o que se passar no apuramento do ato eleitoral é lavrada ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da Comissão Eleitoral, é por eles assinada e rubricada.

3- No prazo de 15 dias úteis a contar da data do apuramento, deve a Comissão Eleitoral:

a) Divulgar os resultados do ato eleitoral e a respetiva ata em local adequado para o efeito, sem prejuízo da utilização do correio eletrónico e de outros meios de comunicação interna, devendo cópia destes documentos ser remetida à Direção da DGAE;

b) Requerer junto das autoridades competentes, nos termos da lei, o registo da eleição.

Artigo 39.º

Período de transição

A CT eleita só pode iniciar a sua atividade depois da publicação, nos termos da lei, da respetiva composição, pelo que a CT cessante permanece em funções até esse momento.

CAPÍTULO VII

Disposições finais

Artigo 40.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos podem ser alterados em sede de AGT.

2- A convocação da AGT para efeitos de alteração estatutária tem lugar por iniciativa da CT ou a requerimento de um mínimo de 20 % dos trabalhadores, nos termos do artigo 5.º dos presentes estatutos.

3- A alteração estatutária tem de constar da ordem de trabalhos da reunião em que seja apreciada, devendo as alterações concretamente propostas ser detalhadas em anexo à convocatória prevista no artigo 6.º destes estatutos.

4- Convocada a AGT para efeitos de alteração estatutária, seja por iniciativa da CT ou a requerimento dos trabalhadores, podem ser apresentadas outras propostas de alteração até 10 dias úteis antes da realização da reunião.

5- As propostas apresentadas nos termos do número anterior são enviadas por escrito à CT, devendo esta divulgá-las, como adenda à convocatória, no termo do prazo previsto no número anterior.

6- No âmbito da alteração estatutária aplicam-se as regras de vinculação e votação constantes, respetivamente, do artigo 8.º, n.º 3, e do artigo 9.º, n.ºs 2 e 3, dos presentes estatutos.

Artigo 41.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes estatutos devem ser integrados pela legislação em vigor.

Registado em 14 de novembro 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 12/2023, a fl. 16 do livro n.º 1.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra) e a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM e outras - Alteração/texto consolidado

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2023.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1- A presente convenção coletiva regulamenta as relações de trabalho entre as empresas representadas pela Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra) e os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical signatária.

2- As empresas representadas pela Assimagra exercem a atividade de extração, transformação e/ou comercialização de pedra natural e minerais industriais.

3- Para dar cumprimento ao disposto no artigo 492.º, alínea g) do Código do Trabalho, conjugado com o artigo 496.º números 1 e 2 do mesmo código, as partes estimam ficar abrangidas pela presente convenção 240 empregadores e 7500 trabalhadores.

4- O presente CCT aplica-se a todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia, revisão e substituição do presente CCT

1- A presente convenção entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos.

2- A convenção renova-se sucessivamente por períodos de um ano, se nenhuma das partes a denunciar.

3- A convenção pode ser denunciada por qualquer dos outorgantes, mediante comunicação escrita enviada à outra parte, desde que acompanhada por proposta negocial global e deve ser feita com uma antecedência de, pelo menos, três meses relativamente ao termo do prazo de vigência da convenção ou de alguma das suas renovações.

4- Sempre que se verifiquem três revisões da presente convenção, será efectuada republicação do novo texto integral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores as tabelas salariais vigoram pelo prazo de um ano, renovando-se sucessivamente por igual período.

CAPÍTULO II

Garantias e deveres

Cláusula 3.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à entidade patronal:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o profissional exerça os seus direitos ou beneficie das suas garantias, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Aplicar sanções não justificadas ao trabalhador desde que saiba que este desempenhe ou tenha desempenhado cargos de delegado sindical, dirigente sindical ou delegado à Previdência;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou nas dos seus colegas;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- e) Baixar a categoria, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção;
- f) Transferir o profissional para outro local de trabalho, se esta transferência lhe causar prejuízos sérios, salvo acordo em contrário entre aquele e a entidade patronal ou fora dos casos previstos na lei e nesta convenção;
- g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar os serviços fornecidos pela entidade patronal ou por pessoas por ela indicadas;
- h) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos para fornecimento de bens e prestação de serviços aos trabalhadores;
- i) Impedir a atuação dos delegados sindicais na empresa, de acordo com a lei sindical vigente e outra regulamentação aplicável vigente;
- j) Impedir a presença em reuniões dos trabalhadores investidos em funções representativas da classe, nos termos da lei vigente e da presente convenção;
- k) Baixar a profissão, categoria profissional ou classe do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e nesta convenção.

Cláusula 4.^a

Deveres do trabalhador

Além dos deveres decorrentes da lei e da presente convenção, o trabalhador deve:

- a) Cumprir com zelo as funções que lhe forem cometidas, dentro do objeto do contrato de trabalho;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e cumprir o horário de trabalho fixado;
- c) Tratar com correção a entidade patronal, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que entrem em relação com a empresa;
- d) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe estejam confiados e chamar a atenção dos superiores para eventuais estragos das máquinas, por evidente desafinação ou avaria;
- e) Observar as medidas de prevenção de acidentes e de higiene no trabalho constantes das leis e regulamentos aplicáveis, quando as conhecer, com vista a assegurar a segurança e proteção dos trabalhadores;
- f) Acompanhar com toda a dedicação e interesse a aprendizagem dos trabalhadores;
- g) Obedecer aos superiores hierárquicos em tudo o que respeita ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e as instruções daqueles se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias.

Cláusula 5.^a

Deveres da entidade patronal

Além dos deveres decorrentes da lei e da presente convenção, a entidade patronal deve, nomeadamente:

- a) Pagar pontualmente a retribuição ao trabalhador, até ao final do mês a que respeita;
- b) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho e cumprir rigorosamente as disposições legais sobre segurança e saúde no trabalho, empregando os seus melhores esforços na adoção de medidas de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais;
- c) Prestar aos serviços competentes do Ministério do Trabalho e ao sindicato respetivo todas as esclarecimentos que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço e outros que se relacionem com o cumprimento da presente CCT;

- d) Manter instalações adequadas para os trabalhadores tomarem as suas refeições;
- e) Ao cessar o contrato de trabalho, e seja qual for o motivo por que ele cesse, passar ao trabalhador declaração donde conste o tempo durante o qual aquele esteve ao serviço, o cargo ou cargos desempenhados e ainda, se expressamente pedidas pelo trabalhador, outras referências.

CAPÍTULO III

Condições de admissão, acesso e progressão profissional

Cláusula 6.^a

Admissão

1- A admissão só poderá ser feita por contrato sem termo, por contrato a termo certo e contrato por tempo indeterminado.

2- Durante o período experimental de vigência do contrato, e salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar unilateralmente o contrato, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de motivo ou alegação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

3- O período experimental poderá ser de 30 a 120 dias, consoante o tipo de contrato, complexidade e responsabilidade técnica do cargo a exercer.

4- O prazo definido no número anterior não se aplica aos cargos e postos de trabalho em que, pela sua alta complexidade técnica ou elevado grau de responsabilidade, só seja possível determinar a aptidão do trabalhador após um período de maior vigência do contrato, a fixar por regulamentação coletiva ou contrato individual e que não poderá, no entanto, exceder seis meses.

5- Findo o período de experiência, a admissão torna-se efetiva, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início.

6- A admissão dos trabalhadores que já tenham exercido a sua profissão será obrigatoriamente feita no mínimo para a categoria de nível igual à última que comprovadamente e antes da celebração do contrato o trabalhador demonstre que possuía, salvo acordo escrito em contrário. A prova da categoria profissional será feita pelo trabalhador com documento idóneo a entregar à entidade patronal.

7- Os contratos a prazo devem ser obrigatoriamente reduzidos a escrito e assinados por ambas as partes em dois exemplares, um para cada outorgante, e conterão as seguintes indicações:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Atividade contratada, com menção da categoria do trabalhador e da caracterização sumária do seu conteúdo;
- c) Valor e periodicidade da retribuição do trabalhador;
- d) Local e período normal de trabalho diário e semanal;
- e) Data de início do trabalho;
- f) Indicação do termo estipulado ou da duração previsível do contrato e do respetivo motivo justificativo consoante se trate, respetivamente, de contrato a termo certo ou incerto;
- g) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação;
- h) Duração das férias ou, não sendo possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- i) Prazos de aviso prévio a observar, por ambos os contraentes, para cessação do contrato ou, se não for possível conhecer essa duração, os critérios para a sua determinação;
- j) Cláusula sobre Regulamento Geral de Proteção de Dados;
- k) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.

8- A indicação do motivo justificativo da aposição do prazo deverá ser efetuada com menção expressa e especificada dos factos que o integram, devendo ainda estabelecer-se a relação entre a justificação apresentada e o prazo estipulado.

Cláusula 7.^a

Categorias profissionais

Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão uma das categorias profissionais indicadas no anexo I deste CCT.

Cláusula 8.^a**Aprendizagem (Período de integração e formação)**

1- A empresa deverá, sempre que possível e se mostre ajustado, promover um período inicial de integração e formação teórica e prática, por forma a que o trabalhador adquira os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua profissão.

2- O período referido no número anterior terá a duração máxima de nove meses, exceto se os aprendizes forem admitidos com 16 e 17 anos, cujo período de aprendizagem não poderá ultrapassar dois e um ano, respetivamente.

3- Durante o período de integração e formação, o trabalhador deverá ter uma remuneração não inferior a 80 % do salário mínimo nacional.

Cláusula 9.^a**Acesso, promoção e progressão profissional**

1- Haverá dezoito meses de prática nas categorias de operador de extração, operador de transformação, operador de britagem, condutor-manobrador e carpinteiro.

2- Os praticantes serão promovidos à categoria respetiva no fim do período estipulado no número anterior.

3- A progressão nas categorias de níveis salariais depende, preferencialmente, de critérios de mérito, experiência profissional, conhecimentos teóricos, habilitações escolares e zelo profissional.

4- Nenhum trabalhador deve permanecer mais do que 3 anos no nível III e 5 anos no nível II, salvo o disposto nos números seguintes.

5- A entidade empregadora deverá instituir um sistema de avaliação de desempenho organizado e estruturado, cujas regras devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.

6- O sistema referido no número anterior deve estar em pleno funcionamento no prazo de três anos, contados do início de vigência da presente convenção.

7- A progressão de nível I para principal não tem carácter obrigatório e é fixado pela entidade patronal através do sistema de avaliação de desempenho referido no número 5.

8- Caso o trabalhador não concorde com a avaliação de desempenho feita pela empresa, deve apresentar a sua contestação escrita e fundamentada junto da mesma a qual dispõe de um prazo máximo de 30 dias para apreciação e resposta fundamentada ao trabalhador.

9- Os trabalhadores das entidades empregadoras que não instituíam o sistema de avaliação de desempenho progridem por mero decurso de tempo nos termos do número 4.

Cláusula 10.^a**Funções de vigilância**

1- As funções de vigilância serão desempenhadas, em princípio, por trabalhadores com a categoria de guarda.

2- Nos locais de trabalho onde não se justifique a permanência de um guarda, a vigilância fora do período normal de trabalho poderá ser confiada a trabalhadores que durante o período normal exerçam outras funções, desde que prestem o seu acordo, que será por escrito no caso de os trabalhadores o solicitarem antes de iniciar o efetivo exercício da referida vigilância e lhe sejam fornecidas instalações para o efeito, bem como um acréscimo de 30 % sobre a remuneração normal.

3- O disposto no número anterior é aplicável aos guardas a que sejam fornecidas instalações no local de trabalho e que fora do respetivo período normal de trabalho exerçam funções de vigilância.

4- A vigilância resultante da permanência não obrigatória prevista nos dois números anteriores, mesmo durante os dias de descanso semanal complementar e feriados não confere direito a remuneração para além dos 30 %, constante do número 2.

5- O direito ao alojamento e ao acréscimo de remuneração cessa com o termo das funções de vigilância atribuídas.

Cláusula 11.^a**Prestação pelo trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato**

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

2- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para categoria profissional de instrumento de regulamentação coletivas de trabalho, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Em caso de necessidade comprovada, poderá a entidade patronal incumbir um ou mais trabalhadores de executar trabalhos ou serviços inerentes a categorias inferiores, sem prejuízo dos seus direitos e garantias, por prazo não superior a seis meses.

4- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

5- O trabalhador não adquire a categoria correspondente às funções temporariamente exercidas, desde que o seu desempenho não dure mais do que doze meses. A partir desse período, o trabalhador terá direito à remuneração respetiva.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Horário

Cláusula 12.^a

Horário de trabalho

1- O período normal de trabalho dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT será de quarenta horas semanais, distribuídas de segunda-feira a sexta-feira.

2- O período normal de trabalho não pode iniciar-se antes das 8h00 nem terminar depois das 20h00, salvo acordo em contrário e no caso de trabalho suplementar, noturno ou por turnos, ou para salvaguarda das melhores condições de segurança e saúde no trabalho e sempre que as condições climatéricas o exigirem, designadamente por elevadas temperaturas, o período normal de trabalho poderá iniciar-se antes das 8h00, garantindo-se sempre as oito horas de trabalho diário.

3- O período normal de trabalho diário terá a duração máxima de 8 horas, sem prejuízo do disposto na lei e neste contrato.

Cláusula 13.^a

Descanso semanal e feriados

1- Considera-se dia de descanso semanal obrigatório o domingo; o sábado considera-se dia de descanso complementar, salvo os casos de trabalho por turnos.

2- Os feriados são:

1 de janeiro;

Sexta-Feira Santa;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado em outro dia com significado local, no período da Páscoa.

4- Além dos feriados obrigatórios atrás mencionados, são também considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade.

Cláusula 14.^a**Tolerância de ponto**

Na véspera de Natal (24 de dezembro) será concedida tolerância de ponto a todos os trabalhadores, sem perda de remuneração.

Cláusula 15.^a**Isenção de horário de trabalho**

A isenção de horário de trabalho rege-se pelo disposto na lei vigente.

Cláusula 16.^a**Horário por turnos**

1-Para o caso de trabalho por turnos, os horários serão elaborados pela entidade patronal do seguinte modo:

a) Para o caso de dois turnos - 1.º turno: Entrada às 6h00, saída às 15h00; 2.º turno: Entrada às 15h00, saída às 24h00. Estes turnos serão feitos de segunda-feira a sexta-feira, e será garantido o tempo necessário para as refeições dos profissionais em serviço;

b) Para o caso de três turnos - Sempre que haja necessidade de trabalhar aos sábados, o horário dos turnos será livremente acordado entre a entidade patronal e o trabalhador, com base numa escala de turnos, afixada no início de cada ano, contemplando os respetivos períodos de descanso compensatório. Será também garantido o tempo necessário para as refeições dos trabalhadores em serviço;

c) Os trabalhadores que nos intervalos para descanso e refeição permaneçam no local de trabalho, com autorização da entidade patronal, não podem exercer qualquer atividade profissional durante esses períodos;

d) Excetua-se da proibição da alínea antecedente o pessoal por turnos em relação ao serviço de simples vigilância de maquinismos, mas sem prejuízo dos seus períodos de descanso.

2-Por mútuo acordo entre a entidade patronal e atendendo aos interesses e às preferências manifestadas pelos trabalhadores, poderão ser organizados outros horários para o trabalho por turnos.

Cláusula 17.^a**Mapas de horário de trabalho**

As entidades patronais afixarão em lugar bem visível em cada estabelecimento ou exploração de pedreira, os mapas de horário de trabalho que lhes respeitar.

SECÇÃO II**Férias****Cláusula 18.^a****Direito a férias**

1-Os trabalhadores têm direito a um período de férias remuneradas em cada ano civil.

2-O direito a férias reporta-se, em geral, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade do serviço, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 32.^a

3-O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica dos trabalhadores e assegurar-lhes condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

4-O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 19.^a**Aquisição do direito a férias**

1-O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto no número seguinte e na lei.

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

Cláusula 20.^a**Duração do período de férias**

- 1- O período anual de férias é de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto na lei.
- 2- Poderá a entidade patronal encerrar, total ou parcialmente, o estabelecimento durante, pelo menos, 15 dias consecutivos.

Cláusula 21.^a**Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses**

- 1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
- 2- Para efeitos da determinação do mês completo de serviço, devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
- 3- O período de férias resultante da aplicação do número 1 conta-se para todos os efeitos, nomeadamente para a antiguidade.
- 4- Nos contratos a que se aplique o regime do presente artigo, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 22.^a**Retribuição durante as férias**

- 1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efetivo.
- 2- Além da retribuição mencionada no número anterior, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao da sua retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, o qual deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente em caso de gozo interpolado de férias.

Cláusula 23.^a**Acumulação e remissão de férias**

- 1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.
- 2- As férias podem ser gozadas até 30 de abril do ano civil seguinte, em cumulação ou não com férias vencidas no início deste, por acordo entre empregador e trabalhador ou sempre que este as pretenda gozar com familiar residente no estrangeiro.
- 3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a entidade patronal.

Cláusula 24.^a**Marcação do período de férias**

- 1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo, caberá à entidade patronal a elaboração de um mapa de férias, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou na falta a comissão intersindical, ou a comissão sindical representativa do trabalhador interessado.
- 3- No caso previsto no número anterior, a entidade patronal só poderá marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.
- 4- As férias poderão ser marcadas para serem gozadas em dois períodos interpolados, por mútuo acordo, entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 5- O mapa de férias definitivo deverá estar elaborado e afixado nos locais de trabalho até ao dia 15 de abril de cada ano.

Cláusula 25.^a**Alteração da marcação do período de férias**

- 1- Se depois de marcado o período de férias exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela

entidade patronal dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido, na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável. Neste caso, na falta de acordo entre as partes, caberá ao empregador a marcação do período de férias, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 26.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início desse ano, o trabalhador terá ainda direito a receber a retribuição correspondente a esse período, bem como o respetivo subsídio.

3- O período de férias a que se refere o número anterior, embora não gozado, conta-se para efeitos de antiguidade.

Cláusula 27.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador, após seis meses completos de execução do contrato, tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior, ou antes de gozado o direito a férias, poderá o trabalhador usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 28.^a

Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a entidade patronal seja do facto informada, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período. Na falta de acordo, caberá ao empregador a marcação dos dias de férias não gozados por motivo de doença, sem sujeição ao disposto no número 3 da cláusula 24.^a

2- Aplica-se ao disposto na parte final do número anterior o disposto no número 3 da cláusula 25.^a

3- A prova de situação prevista no número 1 poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por médico da Segurança Social ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização e controlo por médico indicado pela entidade patronal.

Cláusula 29.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo de férias nos termos previsto na presente convenção, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o dobro da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado até 30 de abril do ano civil seguinte.

Cláusula 30.^a

Exercício de outra atividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra atividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a entidade patronal o autorizar a isso.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo da eventual responsabilidade disciplinar do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respetivo subsídio.

Cláusula 31.^a**Casos especiais**

Sempre que possível, a entidade patronal deverá proporcionar aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

Cláusula 32.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

1- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, até ao limite de um terço do período de férias a que o trabalhador tiver direito.

Cláusula 33.^a**Licença sem retribuição**

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta-se para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

SECÇÃO III**Faltas****Cláusula 34.^a****Faltas**

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

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

3- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

4- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.

5- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

6- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

7- A entidade patronal pode, em caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

8- A entidade patronal deverá dar ao trabalhador recibo da entrega do documento justificativo.

Cláusula 35.^a**Faltas justificadas**

Consideram-se faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, até 15 dias seguidos;

b) As dadas por falecimento das pessoas e nos termos que a seguir se enumeram:

i) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

ii) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta, não incluídos em i);

iii) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;

c) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

- d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- e) As motivadas pela impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente, ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
- f) As previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
- g) O tempo necessário para executar, em caso de emergência, as funções de bombeiro, se como tal estiver inscrito;
- h) As originadas pela necessidade de dádiva de sangue, pelo tempo tido como indispensável.

Cláusula 36.^a

Faltas injustificadas

- 1- São injustificadas todas as faltas não previstas na cláusula anterior.
- 2- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência e são descontadas na antiguidade do trabalhador.
- 3- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado constitui infração grave.
- 4- No caso de apresentação do trabalhador com atraso injustificado, superior a sessenta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante a parte do período de trabalho em causa.
- 5- As faltas que impliquem perda de remuneração serão descontadas no vencimento mensal do trabalhador, com base na seguinte fórmula:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Vencimento mensal} \times 12}{40 \text{ horas} \times 52 \text{ semanas}}$$

Cláusula 37.^a

Efeitos das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador previstos na lei e na presente convenção, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuições as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) Dadas nos previstos na alínea c) da cláusula 35.^a; desde que ultrapassem os limites de crédito de horas previstos legalmente;
 - b) Dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador tenha direito ao subsídio de previdência respetivo;
 - c) Dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro.

Cláusula 38.^a

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

- 1- Sem prejuízo do disposto na lei geral e na presente convenção, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, quando o trabalhador estiver temporariamente impedido por facto que lhe não seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, e o impedimento se prolongar por mais de um mês.
- 2- No caso de ocorrer um processo de despedimento coletivo durante o período de suspensão previsto no número anterior, aplica-se ao trabalhador temporariamente impedido o respetivo regime, nomeadamente o direito a indemnização na data em que se verificou o despedimento e sem prejuízo da preferência pela manutenção de emprego a que a sua situação dê direito.
- 3- O tempo de suspensão conta-se, porém, para efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e mantendo a obrigação de guardar lealdade à entidade patronal.
- 4- O contrato de trabalho caducará no momento em que se torne certo de que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições legais sobre a Segurança Social.
- 5- Terminado o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal no dia imediato à cessação do impedimento. A não observância de tal prazo por parte do trabalhador é suscetível de ser considerada pela entidade patronal como abandono do lugar, a qual deverá fazer constar tal circunstância de documento escrito.

Cláusula 39.^a

Redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao empregador

1- O empregador pode reduzir temporariamente os períodos normais de trabalho ou suspender os contratos de trabalho, por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes, ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa e a manutenção dos postos de trabalho, nos termos legais.

2- A redução tanto pode ser por um ou mais períodos normais de trabalho diários ou semanais, como também de diminuição do número de horas do período normal de trabalho diário ou semanal, nos termos legais.

3- Nestas circunstâncias, a remuneração, será de acordo com o período de trabalho prestado.

CAPÍTULO V

Remuneração do trabalho

Cláusula 40.^a

Retribuições

1- As retribuições são as que constam do quadro do anexo II, que integra, para todos os efeitos, a presente CCT.

2- No ato do pagamento da retribuição, a entidade patronal deve entregar ou colocar eletronicamente à disposição do trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas ao trabalho suplementar e a trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber e o nome da entidade patronal ou designação social da empresa.

Cláusula 41.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito, por dia de trabalho, a um subsídio de refeição no valor de 5,80 €.

2- O valor do referido subsídio não será considerado para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

3- Para os efeitos do número 1, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se com a prestação de trabalho nos dois períodos normais de laboração e desde que não se registre um período de ausência superior a duas horas.

4- O subsídio de refeição previsto nesta cláusula não é devido aos trabalhadores ao serviço de entidades patronais que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montantes não inferiores aos valores mencionados no número 1.

Cláusula 42.^a

Complemento de subsídio de acidente de trabalho.

Nos casos de acidente cuja baixa seja superior a 15 dias, a entidade patronal pagará ao respetivo trabalhador, até ao limite de 20 dias por ano, a diferença entre o seu vencimento e o subsídio pago pela seguradora, nas mesmas condições em que esta proceder.

Cláusula 43.^a

Local de trabalho, deslocações e transferências de local de trabalho

1- Considera-se local de trabalho aquele para o qual o trabalhador foi admitido para prestar os seus serviços ou para o qual foi transferido.

2- O trabalho prestado em local situado para além de um raio de 10 km do local onde habitualmente o trabalhador presta serviço, considera-se prestado fora do local de trabalho, dando-lhe direito ao pagamento pela entidade patronal das despesas de viagem de ida e regresso quando não for fornecido transporte.

3- O tempo despendido nas viagens de ida e regresso, quando efetuadas fora das horas normais de serviço, se for superior a duas horas, será remunerado como trabalho extraordinário no tempo que exceder essas duas horas.

4- Se não for possível o regresso diário do trabalhador ao local onde normalmente pernoita tem direito a alojamento pago pela entidade patronal e ao pagamento das viagens nos termos do número 2.

Cláusula 44.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente convenção terão direito a receber um subsídio de Natal de montante igual a um mês de retribuição até ao dia 15 de dezembro do ano a que respeitar.

2- O subsídio de Natal é reduzido na proporção do período correspondente ao impedimento prolongado no ano a que respeitar.

3- No ano de admissão os trabalhadores receberão um subsídio proporcional ao tempo de serviço prestado.

4- Os trabalhadores contratados a prazo receberão um subsídio de Natal proporcional ao período de duração do contrato.

5- Cessando o contrato de trabalho o trabalhador terá direito ao subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço efetivamente prestado no ano da cessação.

Cláusula 45.^a

Trabalho suplementar, noturno e por turnos

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

2- O trabalho suplementar poderá ser prestado, até duzentas horas por ano, nos termos da lei laboral nomeadamente:

a) Quando as entidades patronais tenham de fazer face a acréscimos excecionais de trabalho;

b) Quando as entidades patronais estejam na iminência de sofrer prejuízos sérios ou se verificarem casos de força maior.

3- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, havendo motivos atendíveis, expressamente o solicite.

4- A prestação de trabalho suplementar confere direito a remuneração normal acrescida das seguintes percentagens:

50 % - Para a primeira hora de trabalho suplementar;

75 % - Para a segunda hora de trabalho suplementar e seguintes;

100 % - Em dia de descanso semanal obrigatório, complementar e feriado.

5- Trabalho por turnos é aquele em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho a um determinado ritmo, incluindo rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

6- Os trabalhadores que trabalham em turnos rotativos têm direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição normal.

7- O acréscimo de remuneração previsto no número anterior inclui a retribuição especial de trabalho noturno.

8- Trabalho noturno é aquele prestado no período entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

9- O trabalho noturno é remunerado com um acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho prestado durante o dia.

10- O acréscimo retributivo previsto no número anterior não se aplica ao trabalho prestado durante o período noturno, quando a retribuição tenha sido estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

11- O trabalho prestado em dia de descanso obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 46.^a

Exercício de funções inerentes a diversas categorias

1- O trabalhador que execute funções de diferentes categorias ou graus tem direito a receber a retribuição mais elevada, durante o período em que se mantiver a situação, sem prejuízo das funções que vinha a exercer.

2- No caso de esta situação ultrapassar 18 meses, o trabalhador terá também direito à categoria de maior retribuição sem prejuízo de continuar a exercer as funções que já vinha a realizar.

Cláusula 47.^a**Transferência de trabalhadores entre empresas**

1- A transferência temporária de um trabalhador de uma empresa para outra, por interesse de ambas, não poderá determinar diminuição de direitos, regalias e garantias do trabalhador, mantendo este o direito ao seu lugar na empresa que o transferiu.

2- No caso de a transferência temporária durar mais de trinta dias, ela só se poderá verificar por acordo escrito do trabalhador, devendo dele constar obrigatoriamente a duração da transferência (que não poderá exceder seis meses) e ainda a empresa cedente dar conhecimento por escrito ao sindicato respetivo.

3- O disposto nos números anteriores não poderá prejudicar o previsto na cláusula 43.^a desta convenção.

4- A transferência definitiva de um trabalhador de uma empresa para outra, por interesse de ambas, só será permitida quando por aquele for aceite por escrito, transmitindo-se à nova empresa a posição que do contrato decorria para a empresa cedente. Esta deve, em tal caso, enviar ao sindicato respetivo um documento assinado por ambas as empresas interessadas, com declaração de aceitação do trabalhador, também por este assinado, e donde conste:

- a) O novo local de trabalho em que o profissional prestará serviço;
- b) As condições particulares em que é transferido se as houver;
- c) A declaração de salvaguarda de todos os direitos e regalias do trabalhador, incluindo a sua antiguidade;
- d) A declaração de responsabilidade solidária entre ambas as empresas, durante o prazo de doze meses após a data da transferência, pela indemnização ou compensação devida pelo despedimento sem justa causa que eventualmente a nova empresa venha a efetuar naquele prazo.

Cláusula 48.^a**Transmissão do estabelecimento**

1- A posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade patronal transmite-se ao adquirente, por qualquer título, do estabelecimento onde os trabalhadores exerçam a sua atividade, salvo se, antes da transmissão, o contrato de trabalho tiver deixado de vigorar nos termos legais ou se tiver havido acordo entre o transmitente e o adquirente no sentido de os trabalhadores continuarem ao serviço daquele em outro estabelecimento, sem prejuízo do disposto na cláusula 43.^a

2- Da transmissão não pode resultar para os trabalhadores a perda ou diminuição de quaisquer direitos, regalias ou garantias, sendo-lhes reconhecido, em caso contrário, o direito de rescindirem o contrato com justa causa.

3- O adquirente é solidariamente responsável pelas obrigações do transmitente para com os trabalhadores vencidas nos seis meses anteriores à transmissão, ainda que respeitem a trabalhadores cujos contratos tenham cessado, desde que reclamadas pelos interessados ao adquirente até à data da transmissão.

4- Para efeito do disposto no número anterior deverá o adquirente, até trinta dias antes da transmissão, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores de que devem reclamar os seus créditos, bem como informar por escrito nesse prazo os sindicatos interessados.

5- Se o adquirente não fizer afixar o aviso da transmissão para reclamação dos créditos, ficará ainda responsável pelas dívidas vencidas há mais de seis meses.

6- O disposto na presente cláusula é aplicado, com as necessárias adaptações, a quaisquer atos ou factos que envolvam a transmissão da exploração do estabelecimento, nomeadamente o arrendamento deste.

Cláusula 49.^a**Vestuário e equipamento de proteção**

A entidade patronal colocará à disposição dos trabalhadores ao seu serviço vestuário de proteção apropriado às condições de trabalho, atendendo às condições climáticas e de segurança, nomeadamente fatos impermeáveis, botas de borracha, quando em serviço exterior e demais equipamento de proteção que se verifique necessário, comprometendo-se o trabalhador a fazer um uso adequado do equipamento e zelar pela sua manutenção e integridade.

Cláusula 50.^a**Comissões de prevenção e segurança e encarregado de segurança**

1- Nas empresas onde existam mais de 40 trabalhadores será constituída uma comissão de prevenção e segurança.

2- Cada comissão de prevenção e segurança será composta por dois representantes da empresa, um dos quais será o diretor técnico ou o seu representante, dois representantes dos trabalhadores e um encarregado de segurança.

3- Em todas as empresas haverá um elemento para tratar das questões relativas à segurança, que será chamado de encarregado de segurança, e será nomeado por comum acordo entre a entidade patronal e os trabalhadores, tendo em conta a sua aptidão para o desempenho das funções.

Cláusula 51.^a**Prevenção e controlo do consumo de substâncias psicoativas**

1- Todas as atividades profissionais comportam riscos, embora em algumas os riscos sejam mais significativos que noutras, nomeadamente, a construção, escavação e movimentação de terras, de túneis, trabalhos em altura ou em valas.

2- A vigilância da saúde dos trabalhadores (através de serviços de saúde no trabalho) é também uma obrigação geral da entidade patronal que deve ser assegurada em função dos riscos a que o trabalhador estiver potencialmente exposto no local de trabalho, devendo a empresa para o efeito monitorizar as condições de trabalho, preservar a saúde dos trabalhadores mais vulneráveis, respeitando a legislação disciplinadora da proteção de dados.

3- O rastreio de substâncias psicoativas (álcool, tabaco ou outras substâncias), se for entendido como necessário, deverá ser uma medida do plano global de saúde e segurança e ter em conta os normativos legais vigentes.

4- Deve-se contar com todos os trabalhadores e com as suas estruturas representativas na definição dos objetivos da política de segurança e saúde e na elaboração de um plano e mecanismos de apoio a quem apresente problemas ligados ao consumo de substâncias psicoativas, através, designadamente, do encaminhamento para serviços de saúde.

5- O procedimento de deteção, caso seja adotado, pode ou deve incluir a redação de um regulamento interno e deverá estar sob responsabilidade do médico do trabalho.

6- Os testes apenas podem ser aplicados em atividades ou profissões cujo desempenho implique perigo para a vida ou integridade física do trabalhador ou de terceiros.

7- O tratamento dos dados resultantes de rastreios, bem como o regulamento que o fundamenta carecem de autorização prévia da Comissão Nacional de Proteção de Dados (CNPd).

8- Para fomentar a segurança e saúde no local de trabalho, de uma forma geral, devem ser levados a cabo programas de sensibilização e de formação sobre o consumo de substâncias psicoativas, que devem estar integrados em programas de saúde mais amplos. Estes programas devem partir de um diagnóstico organizacional e implicar a participação de todos na sua difusão e avaliação.

9- Para implementar medidas de prevenção e controlo, devem ter-se em conta, entre outros aspetos, as substâncias alvo de deteção, as categorias profissionais dos trabalhadores sujeitos a controlo, as circunstâncias da aplicação dos testes, os profissionais de saúde que os realizam, o sigilo dos profissionais e a confidencialidade dos procedimentos, a frequência dos testes, a oportunidade de contraprova por organismo credenciado, a ausência de encargos para os trabalhadores, os procedimentos a adotar no caso de o trabalhador ser declarado «não apto» ou «apto com restrições», junto de quem podem ser exercidos os direitos de acesso, retificação e eliminação dos dados pessoais.

10- Quando se realiza um teste do álcool ou de outras substâncias, o médico tem de aferir se o trabalhador está ou não em condições de desempenhar a sua função. Para isso, não basta o resultado do teste, mas também tem de existir a avaliação clínica para se determinar se o trabalhador está ou não apto e para delinear um plano de resposta à situação clínica do trabalhador.

11- A realização de exames médicos ou os rastreios de álcool ou de outras substâncias psicoativas situa-se no âmbito da organização dos serviços de segurança e saúde no trabalho e tem que ter em conta os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores.

12- Caso o consumo de álcool ou de outra substância psicoativa esteja na origem de uma falha grave no cumprimento das obrigações e deveres do trabalhador, enquanto profissional, ou em situações que envolvam danos

à empresa, deliberadamente, por omissão ou negligência, ou não sejam cumpridas as regras de segurança, o trabalhador poderá ser alvo de um processo disciplinar que pode eventualmente conduzir ao despedimento.

13- Os trabalhadores podem recusar a aplicação do teste de despistagem de consumos, sendo que a recusa não pode implicar, só por si, uma decisão de inaptidão para o trabalho. A recusa injustificada de testes pode fazer incorrer o trabalhador em eventual infração disciplinar.

14- Em qualquer circunstância a chefia ou superior hierárquico do trabalhador deve abster-se de fazer o «diagnóstico», porque há situações clínicas com sintomas semelhantes à intoxicação por álcool ou outras substâncias psicoativas.

15- Caso o médico do trabalho se encontre ausente, o trabalhador deve ser afastado de atividades que coloquem a sua segurança ou a de terceiros, em risco. Deve ainda, ser encaminhado para serviços médicos.

16- Neste caso, todos os direitos laborais, incluindo a remuneração, devem ser assegurados durante o tempo em que o trabalhador necessitar de estar afastado das suas funções profissionais.

Cláusula 52.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária composta de seis membros, três em representação de cada uma delas, com competência para interpretar as disposições deste contrato e integrar casos omissos.

2- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar de assessores até ao máximo de três.

3- Para efeito da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao Ministério do Trabalho, no prazo de 30 dias após a publicação deste contrato, a identificação dos seus representantes.

4- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após as comunicações referidas no número anterior.

5- No funcionamento da comissão paritária observam-se as seguintes regras:

a) Sempre que uma das partes pretender a reunião da comissão comunicará à outra parte com a antecedência mínima de 15 dias, com indicação expressa do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a tratar;

b) As resoluções serão tomadas por acordo das partes, sendo enviadas ao Ministério do Trabalho para publicação;

c) Essas resoluções, uma vez publicadas e tendo natureza meramente interpretativa, terão efeitos a partir da data de entrada em vigor do presente contrato, tendo natureza integradora de casos omissos, e terão efeito cinco dias após a sua publicação.

Cláusula 53.^a

Salvaguarda de condições laborais existentes

1- Da aplicação do presente instrumento de regulamentação coletiva não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria e, bem assim, diminuição da retribuição ou suspensão de qualquer das regalias existentes à data do seu início de eficácia, salvos os casos expressamente previstos nesta convenção.

2- A presente convenção não impede em caso algum a aplicação de leis mais favoráveis aplicáveis aos trabalhadores do sector, publicadas posteriormente a data do seu início de eficácia.

3- Para efeitos de abrangência pelo regime especial de acesso às pensões de invalidez e de velhice dos trabalhadores da indústria das pedreiras, regulado nos termos da lei, devem as categorias agora actualizadas no âmbito deste CCT, corresponder à denominação da categoria anteriormente desempenhada pelos trabalhadores, conforme anexo III que faz parte do presente CCT.

Cláusula 54.^a

Disposições finais

Com a entrada em vigor do presente contrato é revogado o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 5, de 8 de fevereiro de 1979 e alterações subsequentes, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 30, de 15 de agosto de 1986 e também este último *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2023.

ANEXO I

**Categorias profissionais e enquadramento das categorias profissionais
em graus de remuneração**

Grupo	Categorias (M/F)	Descrição das funções
I-A	Diretor/a geral (Agrega as anteriores funções de diretor de serviço)	Faz escolhas estratégicas e estabelece os objetivos nas áreas financeira, comercial, industrial, qualidade e recursos humanos, e nas restantes áreas funcionais das empresas, em função das forças e fraquezas da empresa e das oportunidades e ameaças do meio envolvente. Gere os meios financeiros, humanos e técnicos tendo em vista os objetivos estabelecidos. Dirige e mobiliza os seus colaboradores para os objetivos estabelecidos. Controla os resultados da gestão nos diferentes domínios e decide sobre as adaptações necessárias.
I	Diretor/a de área funcional (Agrega as anteriores funções de chefe de departamento, serviços, divisão e de escritório)	Estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido no âmbito da área funcional da sua função, as atividades da empresa, em um ou vários dos seus departamentos/áreas funcionais. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a atividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos. Faz escolhas estratégicas e estabelece os objetivos da sua área funcional em função das forças e fraquezas da empresa e das oportunidades e ameaças do meio envolvente; controla os resultados da sua atuação nos diferentes domínios e decide sobre as adaptações necessárias, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
I	Encarregado/a geral	É o/a trabalhador(a) que dirige, controla e coordena diretamente chefes de equipa das áreas funcionais e outros trabalhadores, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente. Prepara o programa diário, verificando os stocks de matérias-primas, o estado dos equipamentos e os efetivos disponíveis; participa na definição de gamas, tempos, normas, procedimentos e especificações de trabalho e na instalação dos equipamentos; efetua o controlo dos aprovisionamentos e dos stocks e assume a responsabilidade do armazenamento e expedição dos produtos acabados; organiza e distribui o trabalho pelo pessoal de produção; acompanha, controla e regista a fabricação, os fluxos de matérias-primas e ferramentas; verifica o cumprimento de prazos e a qualidade da produção; ensina os modos operatórios ao pessoal da produção; diagnostica as anomalias e resolve problemas e/ou disfunções; participa no planeamento da manutenção preventiva; acompanha a manutenção preventiva e corretiva; vigia o cumprimento do sistema de qualidade, resolução das não conformidades, e as ações corretivas implementadas; vigia o cumprimento das normas de higiene e segurança; faz o controlo da disciplina e da assiduidade; participa na avaliação de desempenho, de necessidades de pessoal e de formação, participa ainda na gestão do pessoal (seleção, promoção, formação); mantém relações funcionais internas com as áreas de manutenção, comercial e estudos e projetos; propõe ações de formação individual ou em grupo; participa na atualização técnica, procura soluções para problemas decorrentes dos métodos de trabalho ou da organização do trabalho.

II	Adjunto/a de direção	Coadjuva o diretor em todas as tarefas, substituindo-o na ausência e podendo ser responsável por áreas ou projetos, reporta diretamente ao responsável máximo da sua direção ou a um colaborador do nível igual ou superior.
II, III, IV, V	Técnico/a superior	Assegura as atividades e tarefas de uma área que exige formação técnica superior necessária à concretização dos objetivos definidos para a sua área com vista a maximizar a sua eficiência, reporta diretamente a um colaborador de nível igual ou superior.
II, III, IV, V	Técnico/a comercial (Agrega as anteriores funções de técnico/a de vendas/vendedor/a, caixeiro-encarregado/a/, chefe de secção, caixeiro/a de 1.ª, caixeiro/a de 2.ª, caixeiro/a de 3.ª, ajudante-caixeiro/a do 2.º ano, ajudante-caixeiro/a do 1.º ano)	Desenvolve atividades relacionadas com vendas de produtos e/ou projetos resultantes da atividade industrial da empresa, incluindo todo o tipo de ação promocional que anteceda as vendas. Desempenha a sua atividade dentro ou fora da empresa, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente. Define conjuntamente com a gestão de topo a estratégia e a política comercial e de marketing da empresa (gama de produtos, margens e preços, circuitos de distribuição, ações de promoção...); faz estudos e projetos de mudança na estratégia comercial e a atualização técnica dos produtos; faz a análise de concursos e participa com a gestão da produção e com a área de conceção na elaboração de propostas de novas soluções; sugere a aquisição de matérias-primas e as adaptações da produção à evolução da procura; informa a área de Produção da sua sensibilidade relativa às impressões do cliente; recolhe, analisa e gere as encomendas dos clientes (quantidade, preço, qualidade, prazos...) e elabora propostas; recolhe e trata os dados e as informações sobre as características e a evolução dos mercados e da concorrência; faz a assistência pós-venda: acompanha as entregas e/ou colocação do produto, analisa e responde às reclamações; participa na definição das condições gerais de promoção; organiza representações de carácter promocional, elabora catálogos e amostras; contacta e visita os clientes.
II, III, IV, V	Desenhador/a projetista (Agrega as anteriores funções de desenhador/a projetista, desenhador/a com mais de seis anos, desenhador/a com mais de 3 anos, desenhador/a com menos de 3 anos)	Coadjuva o diretor em todas as tarefas, substituindo-o na ausência e podendo ser responsável por áreas ou projetos, reporta diretamente ao responsável máximo da sua direção ou a um colaborador do nível igual ou superior.
III, IV, V, VI	Técnico/a de laboratório/qualidade	É o/a trabalhador/a afeto/a ao laboratório e controlo de qualidade dos processos. Ao nível do laboratório de ensaios, é responsável por: receber e catalogar as amostras; supervisiona e/ou realiza ensaios utilizando metodologia prescrita; elabora procedimentos técnicos; compara resultados e elabora relatórios de ensaio; procede à limpeza e conservação de instalações, equipamentos e materiais do laboratório; procede ao controlo de stocks dos materiais de consumo; responsabilidade pela gestão do laboratório, em conjunto, com o seu responsável hierárquico. Ao nível da qualidade, é responsável por: usar ferramentas de controlo para resolver problemas e melhorar procedimentos; orientar os colegas de trabalho através da informação sobre os métodos de produção; responsável pela elaboração de sistemas da qualidade e concretizar sua implementação; contribuir para as auditorias internas e externas, planeando e entregando documentos e listas de verificação; acompanhar os indicadores, realizando diagnósticos que tenham o objetivo de aumentar a produtividade e a competitividade da empresa.

III	Chefe de equipa (Agrega as anteriores funções de encarregado/a de oficina, subencarregado/a de oficina e chefe de secção)	É o profissional que, executando tarefas da sua especialidade, quando incumbido, chefia um conjunto de trabalhadores da mesma profissão e outros indiferenciados.
III	Encarregado/a de unidade extrativa	É o/a trabalhador/a que dirige e é responsável por todos os serviços da unidade extrativa.
III	Encarregado/a de unidade transformadora	É o/a trabalhador/a que dirige e é responsável por todos os serviços de unidade transformadora.
IV, V, VI, VII	Operador/a de transformação (Agrega as anteriores funções de canteiro/a ornamentista, canteiro/a de 1.ª, canteiro/a assentador, canteiro/a ornamentista, polidor/a torneiro, serrador/a de fio, torneiro/a de 1.ª, fresador/a de 1.ª, canteiro/a de 2.ª, gravador(a) maquinista, polidor/a manual de 1.ª, polidor/a maquinista de 1.ª, serrador/a de 1.ª, torneiro/a de 2.ª, polidor torneiro de 2.ª, fresador/a de 2.ª, maçariqueiro(a) de 1.ª, polidor/a manual de 2.ª, polidor/a maquinista de 2.ª, selecionador/a de mármore, serrador/a de 2.ª, conferente, acabador/a de 1.ª, fresador/a de 3.ª, maçariqueiro/a de 2.ª, acabador/a de 2.ª, maquinista de corte de 1.ª, maquinista de corte de 2.ª, ajudante de maquinista)	É o/a trabalhador/a que, sob a orientação da sua hierarquia: analisa a ficha técnica, desenho ou modelo, de forma a precisar o tipo de transformação a executar, medidas e ferramentas a utilizar; prepara as máquinas de serrar, corte, polimento, multiusos, entre outras; regula as máquinas de serrar, corte, polimento, multiusos, entre outras; prepara as máquinas CN e CNC; programa, acompanha e vigia o funcionamento da(s) máquina(s) de forma a detetar anomalias e defeitos na produção; seleciona o produto (de acordo com a tonalidade, estrutura, e especificações acordadas com o cliente; efetua operações simples de manutenção de rotina, preventivas de primeiro grau (limpezas, substituições de ferramentas, abrasivos, mós, mudanças de óleo).
IV, V, VI, VII	Operador/a de extração (Agrega as anteriores funções de cabouqueiro/a ou montante, pedreiro/a de 1.ª, carregador/a de fogo, praticante cabouqueiro/a, marteleiro/a, pedreiro montante, pedreiro/a de 2.ª, servente de pedreiro)	É o/a trabalhador/a que, sob a orientação da sua hierarquia: prepara a zona de exploração da unidade extrativa, segundo o plano de lavra, posicionando, junto à frente de desmonte, o equipamento a utilizar no processo de extração, efetuando as ligações necessárias à fonte de energia e colocando as barreiras de proteção, de acordo com as normas de segurança; procede à extração da massa rochosa; efetua a abertura de canais ou rasgos, na frente de desmonte, a fim de individualizar as talhadas, utilizando nomeadamente, roçadoras e máquinas de fio diamantado; executa a perfuração da rocha a fim de efetuar, posteriormente, o corte da bancada por meio de perfuradoras; procede à operação de corte do maciço rochoso, utilizando nomeadamente, máquinas de fio diamantado, máquina de corte por lâmina, entre outras soluções; efetua o desmonte das bancadas a fim de as destacar do maciço rochoso e as derrubar para posterior remoção, utilizando nomeadamente, cunhas e calços, equipamento hidráulico de separação e colchões pneumáticos ou hidráulicos; efetua o esquadreamento dos blocos de pedra, de modo a transformar as suas formas irregulares numa forma paralelepípedica, utilizando o equipamento adequado.

IV, V, VI, VII	Operador/a de britadeira (Agrega as anteriores funções de britador/a)	É o/a trabalhador/a que assegura e regula o funcionamento do grupo triturador de pedra, composto essencialmente por um motor, uma britadeira propriamente dita e um crivo selecionador destinado a produção de pó, gravilha e murraça, utilizados na construção de obras. Põe o motor em funcionamento, coordena o respetivo movimento, vigia e alimenta convenientemente a máquina para evitar que as dimensões das pedras ou uma sobrecarga a façam encravar; procede à operação de limpeza e lubrificação e ajuda na substituição das maxilas gastas ou partidas, quando necessário.
IV, V, VI, VII	Técnico/a de manutenção (Agrega as anteriores funções de eletricista, ferreiro/a ou forjador/a de 1. ^a , mandrilador/a de 1. ^a , mecânico/a auto de 1. ^a , pintor/a de 1. ^a , serralheiro/a civil de 1. ^a , serralheiro/a mecânico de 1. ^a , soldador/a de 1. ^a , torneiro/a mecânico/a de 1. ^a , mecânico/a auto de 2. ^a , serralheiro/a civil de 2. ^a , serralheiro/a mecânico/a de 2. ^a , torneiro/a mecânico/a de 2. ^a , ferreiro/a ou forjador/a de 2. ^a , lubrificador/a de 1. ^a , mandrilador/a de 2. ^a , maçariqueiro/a de 1. ^a , pintor(a) de 2. ^a , pré-oficial de 2. ^o ano, soldador/a de 2. ^a , mecânico/a auto de 3. ^a , serralheiro/a civil de 3. ^a , serralheiro/a mecânico/a de 3. ^a , torneiro/a mecânico/a de 3. ^a , ferreiro/a ou forjador/a de 3. ^a , lubrificador/a de 2. ^a , mandrilador/a de 3. ^a , maçariqueiro/a de 2. ^a , pré-oficial do 1. ^a ano, pré-oficial do 2. ^a ano, soldador de 3. ^a , pré-oficial do 1. ^o ano)	É o/a trabalhador/a que desenvolve as atividades relacionadas com a monitorização das condições de funcionamento dos equipamentos eletromecânicos, instalações industriais e outras, executa trabalhos de manutenção preventiva, sistemática ou corretiva, ensaios, reposição em marcha e executa ficha de intervenção, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
V, VI, VII	Técnico/a administrativo (Agrega as anteriores funções de guarda-livros, programador/a mecanográfico/a, correspondente em línguas estrangeiras, secretário/a de direção, caixa, escriturário/a de 1. ^a , operador/a de máquinas de contabilidade com mais de 3 anos, operador/a mecanográfico, operador/a de registo de dados, escriturário/a de 2. ^a , cobrador/a, operador/a de máquinas de contabilidade com menos de 3 anos, operador/a de registo de dados com menos de 3 anos, escriturário/a de 3. ^a , apontador/a, caixa de balcão, telefonista)	É o/a trabalhador/a que organiza e executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento da empresa, podendo utilizar equipamento informático ou outro equipamento e utensílios de escritório, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

V, VI, VII	Assistente técnico/a (Agrega as anteriores funções de assistente operacional, entregador/a de ferramentas)	É o/a trabalhador/a que desenvolve as tarefas relacionadas com a área funcional onde exerce funções, prestando auxílio ou assistência técnica aos técnicos e/ou operadores dessas mesmas áreas funcionais, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
IV, V, VI, VII	Técnico/a de informática e comunicações	É o/a trabalhador/a que instala, configura e opera <i>software</i> de escritório, redes locais, <i>internet</i> e outras aplicações informáticas, e efetua a manutenção de computadores, periféricos e redes locais e de comunicações, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente. Estuda as necessidades de tratamento de informação da empresa de modo a adquirir ou programar aplicações informáticas e assegura a fiabilidade dos sistemas informáticos e de comunicações instalados, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
IV, V, VI, VII	Condutor/a manobrador/a de veículos industriais de unidade extrativa (Agrega as anteriores funções de operador/a de vagondrill, condutor/a de veículos industriais ligeiros)	É o/a trabalhador/a que conduz e manobra equipamentos mecânicos fixos, semifixos ou móveis, de carga superior a 3500 kg, tais como pás mecânicas, escavadoras, gruas, etc, usadas nas operações e trabalhos da unidade extrativa. Ajuda nas pequenas reparações e procede à limpeza e à lubrificação das máquinas, quando necessário, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
V, VI, VII	Condutor/a manobrador/a de veículos industriais de unidade transformadora	É o/a trabalhador/a que conduz e manobra equipamentos mecânicos fixos, semifixos ou móveis, de carga superior a 3500 kg, tais como empilhadores e outros equipamentos de transporte e movimentação de cargas, usadas nas operações e trabalhos da unidade transformadora. Ajuda nas pequenas reparações e procede à limpeza e à lubrificação das máquinas, quando necessário, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
V, VI, VII	Motorista de pesados (Agrega as anteriores funções de ajudante de motorista)	É o/a trabalhador/a que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis pesados. Compete-lhe zelar pelo bom estado de funcionamento, conservação e limpeza da viatura e proceder à verificação direta dos níveis de óleo, água e combustível e do estado de pressão dos pneumáticos. Em caso de avaria ou acidente, toma as providências adequadas e recolhe os elementos necessários para apreciação das entidades competentes. Quando em condução de veículos de carga, compete-lhe orientar a carga, descarga e arrumação das mercadorias transportadas, bem como efetuar cargas e descargas, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
V, VI, VII	Responsável de armazém (Agrega as anteriores funções de encarregado/a de armazém, fiel de armazém)	É o/a trabalhador/a que dirige os trabalhos e o serviço de armazém ou secção, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
V, VI, VII, VIII	Carpinteiro/a (Agrega as anteriores funções de carpinteiro/a de 1. ^a , carpinteiro em geral de 2. ^a , caixoteiro/a)	É o/a trabalhador/a que predominantemente trabalha em madeiras, nomeadamente na construção de caixotes e outro tipo de embalagens para os produtos de pedra natural, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.
VIII	Auxiliar (Agrega as anteriores funções de ajudante do 2. ^o ano, contínuo/a, trabalhador/a de limpeza, servente de limpeza, pacote de 16/17 anos)	É o/a trabalhador/a que, no desempenho das suas funções, na área funcional a que pertencer, auxilia e presta assistência no desenvolvimento das tarefas dessa mesma área funcional, sob a orientação da sua hierarquia, respeitando as normas de higiene, segurança e ambiente.

IX	Guarda (Agrega as anteriores funções de guarda de ronda, guarda residente)	É o/a trabalhador/a que efetua a guarda, dentro do perímetro das instalações, dentro do período normal de trabalho.
IX	Praticante	É o/a trabalhador/a que se encontra em período inicial de integração e formação teórica e prática para adquirir os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua profissão, aplicável às categorias profissionais de: - Carpinteiro/a; - Operador/a de extração; - Operador/a de transformação; - Operador/a de britadeira; - Condutores manobreadores.
X	Aprendiz	É o/a trabalhador/a que se encontra em período inicial de integração e formação teórica e prática, para adquirir os conhecimentos e competências necessários ao desempenho da sua profissão, menor de idade, ou que ingresse numa das categorias profissionais não aplicável à categoria de praticante.

ANEXO II

Tabela de remunerações mínimas

Grupo	Categorias profissionais	Remunerações
I-A	Diretor/a geral	1 400,00 €
I	Diretor/a (de área funcional) Encarregado/a geral	1 300,00 €
II	Adjunto/a de direção Técnico/a superior principal Técnico/a comercial principal Desenhador/a projetista principal	1 200,00 €
III	Técnico/a superior I Técnico/a comercial I Desenhador/a projetista I Técnico/a de laboratório/qualidade principal Chefe de equipa (de área funcional) Encarregado de unidade extrativa Encarregado de unidade transformadora	1 100,00 €
IV	Técnico/a superior II Técnico/a comercial II Desenhador/a projetista II Técnico/a de laboratório/qualidade I Operador /a de transformação principal Operador/a de extração principal Operado/a de britadeira principal Técnico/a de manutenção principal Técnico/a de informática e comunicações principal Condutor/a manobrador de veículos industriais de unidade extrativa principal Condutor/a manobrador de veículos industriais de unidade transformadora principal	1 000,00 €

V	Técnico/a superior III Técnico/a comercial III Desenhador/a projetista III Técnico/a de laboratório/qualidade II Operador/a de transformação I Operador/a de extração I Operador(a) de britadeira I Técnico/a de manutenção I Técnico/a administrativo I Assistente técnico(a) I Técnico/a de informática e comunicações I Motorista de pesados I Condutor/a manobrador de veículos industriais de unidade extrativa I Condutor/a manobrador de veículos industriais de unidade transformadora I Responsável de armazém I Carpinteiro/a principal	950,00 €
VI	Técnico/a de laboratório/qualidade III Operador/a de transformação II Operador/a de extração II Operador/a de britadeira II Técnico/a de manutenção II Técnico/a administrativo/a II Assistente técnico/a II Técnico/a de informática e comunicações II Motorista de pesados II Condutor/a manobrador de veículos industriais de unidade extrativa II Condutor/a manobrador de veículos industriais de unidade transformadora II Responsável de armazém II Carpinteiro/a I	850,00 €
VII	Operador/a de transformação III Operador/a de extração III Operador/a de britadeira III Técnico/a de manutenção III Técnico/a administrativo III Assistente técnico/a III Técnico/a de informática e comunicações III Motorista de pesados III Condutor/a manobrador/a de veículos industriais de unidade extrativa III Condutor/a manobrador/a de veículos industriais de unidade transformadora III Responsável de armazém III Carpinteiro/a II	800,00 €
VIII	Auxiliar Carpinteiro/a III	780,00 €
IX	Guarda Praticante	SMN
X	Aprendiz	80 % do SMN

ANEXO III

Tabela de correspondência de categorias profissionais

Categorias profissionais (M/F)	Categorias profissionais integrantes do CCT publicado no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 5, de 8 de fevereiro de 1979 (global) e no <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 47, de 22 de dezembro de 2003.
Diretor/a geral	Diretor de serviço
Diretor/a de área funcional	Chefe de departamento, serviços, divisão e de escritório
Encarregado/a geral	Encarregado/a geral
Adjunto/a de direção	
Técnico/a superior	
Técnico/a comercial	Técnico/a de vendas/vendedor/a, caixeiro-encarregado/a/, caixeiro/a de 1.ª, caixeiro/a de 2.ª, caixeiro/a de 3.ª, ajudante-caixeiro/a do 2.º ano, ajudante-caixeiro/a do 1.º ano
Desenhador/a projetista	Desenhador/a projetista, desenhador/a com mais de seis anos, desenhador/a com mais de 3 anos, desenhador/a com menos de 3 anos
Técnico/a de laboratório/qualidade	
Chefe de equipa	Encarregado/a de oficina, subencarregado/a de oficina e chefe de secção
Encarregado/a de unidade extrativa	
Encarregado/a de unidade transformadora	
Operador/a de transformação	Canteiro/a ornamentista, canteiro/a de 1.ª, canteiro/a assentador, canteiro/a ornamentista, polidor/a torneiro, serrador/a de fio, torneiro/a de 1.ª, fresador/a de 1.ª, canteiro/a de 2.ª, gravador(a) maquinista, polidor/a manual de 1.ª, polidor/a maquinista de 1.ª, serrador/a de 1.ª, torneiro/a de 2.ª, polidor torneiro de 2.ª, fresador/a de 2.ª, maçariqueiro(a) de 1.ª, polidor/a manual de 2.ª, polidor/a maquinista de 2.ª, selecionador/a de mármore, serrador/a de 2.ª, conferente, acabador/a de 1.ª, fresador/a de 3.ª, maçariqueiro/a de 2.ª, acabador/a de 2.ª, maquinista de corte de 1.ª, maquinista de corte de 2.ª, ajudante de maquinista
Operador/a de extração	Cabouqueiro/a ou montante, pedreiro/a de 1.ª, carregador/a de fogo, praticante cabouqueiro/a, marteleiro/a, pedreiro montante, pedreiro/a de 2.ª, servente de pedreiro
Operador/a de britadeira	Britador/a
Técnico/a de manutenção	Eletricista, ferreiro/a ou forjador/a de 1.ª, mandrilador/a de 1.ª, mecânico/a auto de 1.ª, pintor/a de 1.ª, serralheiro/a civil de 1.ª, serralheiro/a mecânico de 1.ª, soldador/a de 1.ª, torneiro/a mecânico/a de 1.ª, mecânico/a auto de 2.ª, serralheiro/a civil de 2.ª, serralheiro/a mecânico/a de 2.ª, torneiro/a mecânico/a de 2.ª, ferreiro/a ou forjador/a de 2.ª, lubrificador/a de 1.ª, mandrilador/a de 2.ª, maçariqueiro/a de 1.ª, pintor(a) de 2.ª, pré-oficial de 2.º ano, soldador/a de 2.ª, mecânico/a auto de 3.ª, serralheiro/a civil de 3.ª, serralheiro/a mecânico/a de 3.ª, torneiro/a mecânico/a de 3.ª, ferreiro/a ou forjador/a de 3.ª, lubrificador/a de 2.ª, mandrilador/a de 3.ª, maçariqueiro/a de 2.ª, pré-oficial do 1.º ano, pré-oficial do 2.º ano, soldador de 3.ª, pré-oficial do 1.º ano

Técnico/a administrativo	Guarda-livros, programador/a mecanográfico/a, correspondente em línguas estrangeiras, secretário/a de direção, caixa, escriturário/a de 1.ª, operador/a de máquinas de contabilidade com mais de 3 anos, operador/a mecanográfico, operador/a de registo de dados, escriturário/a de 2.ª, cobrador/a, operador/a de máquinas de contabilidade com menos de 3 anos, operador/a de registo de dados com menos de 3 anos, escriturário/a de 3.ª, apontador/a, caixa de balcão, telefonista
Assistente técnico/a	Assistente operacional, entregador/a de ferramentas
Técnico/a de informática e comunicações	
Condutor/a manobrador/a de veículos industriais de unidade extrativa	Operador/a de vagondrill, condutor/a de veículos industriais ligeiros
Condutor/a manobrador/a de veículos industriais de unidade transformadora	
Motorista de pesados	Ajudante de motorista
Responsável de armazém	Encarregado/a de armazém, fiel de armazém
Carpinteiro/a	Carpinteiro/a de 1.ª, carpinteiro em geral de 2.ª, caixoteiro/a
Auxiliar	Ajudante do 2.º ano, contínuo/a, trabalhador/a de limpeza, servente de limpeza, pacote de 16/17 anos
Guarda	Guarda de ronda, guarda residente
Praticante	
Aprendiz	

Lisboa, 31 de outubro de 2023.

Pela Associação Portuguesa da Indústria dos Recursos Minerais (Assimagra):

Luís Miguel da Rosa Goulão Freire, na qualidade de mandatário.

Célia Maria Soares Marques, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM:

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.

Nuno Miguel Costa Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.

Nuno Miguel Costa Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Pela FECTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicação:

Maria de Fátima Marques Messias, na qualidade de mandatária.

Nuno Miguel Costa Gonçalves, na qualidade de mandatário.

Declaração

A Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM, representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;

- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção, Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato Operários Corticeiros do Norte.

A FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, escritório e Serviços, representa os seguintes sindicatos:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e Empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Atividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

A FECTTRANS - Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações, representa os seguintes Sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Rodoviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviário da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

Depositado em 17 de novembro de 2023, a fl. 48 do livro n.º 13, com o n.º 343/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outros - Alteração salarial e outras

Revisão parcial do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 29 de agosto de 2018 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2022.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo coletivo de trabalho, doravante designado por ACT, aplica-se no território nacional e obriga:

a) As empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPSA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, REPSOL Portuguesa, L.^{da} e REPSOL Gás Portugal, L.^{da} que exercem atividade, como operadoras licenciadas, de produção, distribuição e importação de produtos petrolíferos e TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA e CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA que exercem a atividade de armazenagem, instalação e exploração dos respetivos parques e estruturas de transporte inerentes;

b) Os trabalhadores ao serviço das mencionadas empresas, que desempenhem funções inerentes às profissões e categorias previstas nesta convenção, representados pelas organizações sindicais outorgantes.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1-O presente ACT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos, renovando-se por períodos sucessivos de um ano, salvo se for denunciado por alguma das partes, nos termos dos números seguintes.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo prazo de 12 meses, serão revistas anualmente e produzem efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência não superior a três meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta global ou parcial de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- As negociações deverão ter início nos 15 dias subsequentes à receção da resposta e contraproposta, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que obedecerá o processo negocial.

6- Havendo denúncia do ACT, este mantém-se em vigor enquanto estiver a decorrer a negociação, conciliação, mediação ou arbitragem ou pelo período mínimo de 24 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

7- Se até final do prazo de sobrevivência fixado no número anterior não ocorrer acordo, a convenção denunciada mantém-se ainda em vigor até que decorram 60 dias após qualquer das partes comunicar ao ministério responsável pela área laboral e à outra parte que o processo de negociação terminou sem acordo, após o que caduca, cessando então os seus efeitos, com exceção das matérias referidas no número seguinte.

8- Até à entrada em vigor de nova convenção ou decisão arbitral, mantêm-se em vigor as seguintes matérias do ACT:

- a) Retribuição do trabalhador;
- b) Categoria e respetiva definição;
- c) Enquadramento, carreiras e progressões profissionais;
- d) Duração do tempo de trabalho;
- e) Regimes de proteção social cujos benefícios sejam substitutivos dos assegurados pelo regime geral de Segurança Social ou com protocolo de substituição do Serviço Nacional de Saúde.

9- Em caso de cessação da convenção, mantêm-se os direitos e regalias adquiridos por via de contrato individual de trabalho

Cláusula 44.^a

Prestação de trabalho em regime de prevenção

1- O regime de prevenção consiste na disponibilidade do trabalhador fora das horas de serviço de modo a poder acorrer à empresa em caso de necessidade. A disponibilidade traduzir-se-á na permanência do trabalhador em casa ou local de fácil acesso para efeito de convocação e comparência urgente.

2- Só prestarão serviço neste regime os trabalhadores que derem por escrito o seu acordo, devendo os seus nomes constar de uma escala a elaborar mensalmente.

3- Sempre que o trabalhador, por motivos justificados, se veja impossibilitado de cumprir a escala, a empresa diligenciará facultar-lhe a troca.

4- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

- a) Retribuição de 2,65 € por hora, durante todo o período em que esteja efetivamente sujeito a este regime;
- b) Retribuição e descanso complementar do tempo efetivamente prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou noturno), acrescida de um prémio equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;
- c) Folga de compensação por prestação de serviço efetivo, independentemente da sua duração, em período de descanso semanal obrigatório, a gozar, em princípio, na segunda-feira imediata;
- d) Refeições tomadas durante o período que estiver a trabalhar e, bem assim, às despesas de transporte, na base da cláusula 49.^a (Pagamento por deslocação).

Cláusula 49.^a

Pagamento por deslocação

Para pagamento dos vários tipos de despesa, os sistemas variarão consoante as deslocações se verifiquem em Portugal continental e nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro.

1- Deslocações dentro do território de Portugal Continental e Regiões Autónomas: O trabalhador será sempre reembolsado das despesas reais efetuadas com transporte, alimentação e alojamento, mediante apresentação dos respetivos recibos de pagamento. Em alternativa, o trabalhador poderá optar, sem necessidade da apresentação de recibos de pagamento, pelo recebimento das seguintes importâncias fixas:

Pequeno-almoço	3,60 €
Almoço/jantar	11,75 €
Ceia	5,95 €
Dormida, com pequeno-almoço	29,25 €
Diária	52,05 €

1.1- Considera-se que o trabalhador tem direito a pequeno-almoço quando inicie o serviço até às 7h00, inclusive.

1.2- Considera-se que o trabalhador tem direito à ceia quando esteja ao serviço, por qualquer período de tempo, depois das 0h00 e até às 5h00, mesmo que o tenha iniciado antes das 24h00.

1.3- Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até 8,40 € diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2-Deslocações ao estrangeiro: Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo, no entanto, garantidos 15,30 € diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

3-Despesas de representação: As despesas de representação serão, depois de devidamente autorizadas e justificadas pelas hierarquias competentes, pagas contra a apresentação de documentos comprovativos.

4- Transportes: Os trabalhadores em deslocação terão direito às despesas de transporte, pelo meio de transporte que for mais rápido ou mais conveniente para o serviço, de acordo com as normas internas em vigor na empresa. O trabalhador só poderá utilizar viatura própria desde que sejam observadas normas internas em vigor na empresa, nomeadamente no respeitante a seguros.

5- Tempo de trajeto e espera: Os trabalhadores deslocados no país terão direito ao pagamento, calculado como hora simples, do tempo de trajeto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho. Este regime é extensivo, nos seus precisos termos, aos dias de descanso semanal, semanal complementar e feriados.

5.1- Por tempo de trajeto e espera entende-se o tempo despendido pelo trabalhador deslocado entre o local habitual de trabalho ou local base e aquele onde vai prestar ou prestou serviço, depois de deduzido, quando exista, o tempo habitualmente despendido entre a residência e o seu local normal de trabalho.

5.2- Tal tempo não poderá, em caso algum, exceder as cinco horas diárias para efeitos de retribuição.

Cláusula 57.^a

Subsídios

A) Refeitórios e subsídio de alimentação:

1- A empresa deverá pôr à disposição dos trabalhadores ao seu serviço, em cada um dos locais de trabalho onde exerçam atividade cinquenta ou mais trabalhadores, um refeitório onde serão servidos almoços, mediante participação da empresa.

2- Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 9,70 € por dia de trabalho efetivamente prestado e ainda quando:

a) O período normal de trabalho coincida totalmente com o período de abertura da cantina;

b) Coincida parcialmente, deixando ao trabalhador menos de 30 minutos para a tomada de refeição;

c) O início ou fim do período normal de trabalho tenha lugar depois ou antes, respetivamente, do período de encerramento e de abertura do refeitório.

3- Quando houver lugar ao pagamento de uma refeição ligeira, o seu custo será o do montante estabelecido na cláusula 49.^a (Pagamento por deslocação) para pequenos almoços ou ceias.

4- No caso de regime de turnos ou de outros horários cuja natureza eventualmente a isso obrigue, a referência a almoço será substituída por refeição principal.

B) Subsídio de turnos:

1- A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 63,65 €.

1.1- O referido subsídio será acrescido da retribuição especial de trabalho noturno, quando a isso houver lugar.

2- Os trabalhadores em turnos que passem a horário normal, desde que tenham um mínimo de quinze anos de trabalho em turnos, mantêm direito ao subsídio, que será absorvível por aumentos voluntários ou revisão de tabelas contratuais.

3- O subsídio de turnos é devido quando o trabalhador esteja de férias ou ausente por motivo de doença ou acidente de trabalho.

3.1- Em caso de doença prolongada, cessa o direito ao subsídio quando esta ultrapasse um ano.

C) Subsídio de horário móvel: 63,65 € por mês.

D) Horário desfasado:

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 35,40 €, quando tal tipo de horário for de iniciativa da empresa.

E) Subsídio de casamento:

Por ocasião do casamento, o trabalhador receberá um subsídio correspondente a 25 % da sua retribuição.

F) Subsídio de GOC: 17,50 € por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa:

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respetiva limpeza será atribuído o subsídio de 9,55 € por mês.

H) Abono para falhas:

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efetivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 18,65 €.

I) Subsídio de condução isolada:

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efetivo, do quantitativo de 4,15 €.

J) Isenção de horário de trabalho:

1- Os trabalhadores abrangidos por isenção de horário terão direito a um acréscimo de remuneração de valor não inferior a uma hora de trabalho suplementar por dia.

2- Quando se trate do regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho os trabalhadores terão direito a um acréscimo de remuneração de valor não inferior a duas horas de trabalho suplementar por semana.

Cláusula 58.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores classificados em categorias profissionais sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade no valor de teste de 39,40 €, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- O quantitativo das diuturnidades será absorvível por aumentos salariais voluntários.

Cláusula 59.^a

Subsídio de transporte de mercadorias perigosas

Os motoristas habilitados com certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional dos Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de produtos combustíveis líquidos perigosos, em cisterna ou embalado, a um subsídio no valor de 23,95 € mensais.

Cláusula 73.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento de filhos e enteados, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador até vinte dias de calendário consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastrós e madrastras, bem como de pessoa que viva em economia comum com o trabalhador, até cinco dias de calendário consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias de calendário consecutivos por altura do óbito;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei;

h) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre por cada menor;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos deste ACT e da lei;

j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- Consideram-se sempre como autorizadas e retribuídas pela empresa as seguintes faltas:

a) As resultantes da prática de atos inerentes ao exercício da atividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;

- b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, pelo tempo necessário e nunca mais de uma vez por trimestre;
- c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;
- d) O dia do funeral, por falecimento de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado;
- 4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 80.^a

Licença parental

- 1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:
 - a) Licença parental inicial;
 - b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
 - c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
 - d) Licença parental exclusiva do pai;
 - e) Licença parental complementar.
- 2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.
- 3- Sempre que o pai ou a mãe, trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 82.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

- 1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados, de no mínimo de 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.
- 2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.
- 3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.
- 4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 98.^a

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital seguro no valor de 24 177,00 €.

Cláusula 100.^a

Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

- 1- Sempre que haja necessidade, a empresa fará um adiantamento ou entregará um termo de responsabilidade para internamento hospitalar ou para intervenção cirúrgica do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, entendendo-se como tal, além do cônjuge ou pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, todos aqueles por quem o beneficiário tem direito a receber abono de família. O montante de adiantamento a que esta situação porventura der lugar deverá ser reembolsado pelo trabalhador em montante nunca superior a 1/12 mensal, num período máximo de três anos ou logo que reembolsado pela Segurança Social.
- 2- Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 75 % ou 60 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares diretos (cônjuges, pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos menores ou filhos maiores com

direito a abono de família) até ao limite anual máximo de 7929,00 € por agregado familiar, não excedendo 3461,00 € *per capita*, depois de deduzida a comparticipação da Segurança Social ou de esquemas oficiais equiparados.

3- A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar e do médico;

4- As empresas assegurarão, por si próprias ou através de empresa seguradora, os benefícios consignados nos pontos anteriores.

Cláusula 101.^a

Descendentes com deficiências psicomotoras

1- Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no país, a empresa comparticipará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 2935,00 € por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade.

2- A concessão do benefício constante do número anterior ficará condicionada a ter havido acordo da empresa na escolha do estabelecimento hospitalar ou de reeducação.

ANEXO II

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(A presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos de 1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023)

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
A	Consultor II	3 168,00 €
B	Consultor I	2 418,00 €
C	Assessor III Chefe de vendas Superintendente de instalação	2 191,00 €
D	Analista chefe Assessor II Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos Representante comercial IV Superintendente de aeroinstalação	1 867,00 €
E	Analista principal Assessor I Representante comercial III	1 558,00 €
F	Assessor júnior Representante comercial II Secretário Técnico administrativo II	1 431,00 €
G	Chefe de equipa Encarregado Enfermeiro Representante comercial I Supervisor de aviação Técnico administrativo I Técnico de tesouraria	1 290,00 €

H	Aeroabastecedor qualificado Analista de laboratório Assistente administrativo Fiel de armazém Foguetiro Motorista Rececionista Técnico operacional	1 117,00 €
I	Aeroabastecedor Assistente administrativo estagiário Cozinheiro Assistente operacional Telefonista	989,00 €
J	Auxiliar administrativo Operador	925,00 €
K	Trabalhador de limpeza	791,00 €

Declaração

Todas as cláusulas que não constem nesta revisão do ACT mantêm a redação em vigor.

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho sete empresas e três mil e quatrocentos trabalhadores.

Lisboa, 10 de outubro de 2023.

Pelas empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA, CEPISA Portuguesa Petróleos, SA, Petróleos de Portugal - PETROGAL, SA, CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA, TANQUISADO - Terminais Marítimos, SA, REPSOL Portuguesa, L.da e REPSOL Gás Portugal, L.da:

António José Fontes da Cunha Taborda, na qualidade de mandatário das empresas, com poderes para contratar.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia.

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Oswaldo Fernandes Pinho, na qualidade de mandatário.

Vera Cristina Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Depositado em 17 de novembro de 2023, a fl. 48 do livro n.º 13, com o n.º 342/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre o Futebol Clube do Porto e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro - Alteração salarial e outras

Acordo de empresa entre o Futebol Clube do Porto e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal e outro, com revisão global publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2021 e última revisão salarial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1-O presente acordo de empresa, altera o AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2021, abrange o Futebol Clube do Porto, cujo âmbito é o distrito do Porto (CAE/revisão 3 - 93120) e os trabalhadores representados pelas organizações sindicais outorgantes.

2-(...)

3-Este acordo de empresa abrange 34 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência e revisão**

1-(...)

2-(...)

3-As tabelas salariais serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de agosto de cada ano.

4-(...)

(...)

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalhoCláusula 14.^a**Período normal de trabalho**

1-A duração do período normal de trabalho em cada semana é de trinta e cinco horas, de segunda-feira a sexta-feira, para os trabalhadores administrativos e similares, e de trinta e oito horas para os demais trabalhadores.

(...)

CAPÍTULO V

Retribuições de trabalhoCláusula 15.^a**Remunerações de base**

1- (...)

2- É assegurado a todos os trabalhadores um aumento mínimo do seu salário real nunca inferior a 2,5 %.

(...)

Cláusula 19.^a**Subsídio de almoço**

1- Os trabalhadores não poderão receber um subsídio de refeição inferior aos valores estipulados legalmente para o funcionalismo público, acrescidos de 50 %.

(...)

CAPÍTULO VII

Refeições e deslocaçõesCláusula 28.^a**Refeições**

1- (...)

2- Os trabalhadores deslocados terão direito a um subsídio de deslocação no montante de 49,83 € na sequência de pernoita determinada no clube.

Cláusula 29.^a**Alojamento e deslocação no Continente**

O trabalhador que for deslocado para prestar serviço fora do local de trabalho tem direito, para além da sua retribuição normal ou de outros subsídios previstos no AE:

1- A um subsídio de deslocação no montante de 45,00 € na sequência de pernoita determinada pelo clube.

Cláusula 30.^a**Deslocações ao estrangeiro - Alojamento e refeições**

(...)

2- Os trabalhadores, para além da retribuição ou de outros subsídios consignados neste AE, têm direito:

a) Ao valor de 110,00 € diários sempre que não regressem ao seu local de trabalho;

(...)

ANEXO III

Tabela salarial

(1 de agosto de 2023 a 31 de julho de 2024)

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Director-geral	2 069,00
I - A	Analista informático Técnico de contas Director de serviços	1 821,00
I - B	Chefe de departamento Secretário desportivo Programador informático Inspector administrativo	1 695,00
II	Chefe de secção Secretário técnico Técnico desportivo Técnico informático	1.498,00
III	Técnico administrativo Secretário de direcção Chefe de sector Tradutor	1 406,00
IV	Caixa Monitor desportivo Assistente administrativo I Técnico <i>telemarketing</i>	1 294,00
V	Cobrador Recepcionista Telefonista Assistente administrativo II	1 270,00
VI	Contínuo Estagiário para assistente administrativo Estagiário (recepcionista) Guarda Porteiro/parqueiro	1 140,00
VII	Trabalhador de limpeza	1 009,00
VIII	Paquete até 17 anos	952,00

ANEXO IV

Trabalhadores de apoio e produção

(1 de agosto de 2023 a 31 de julho de 2024)

Níveis	Profissões e categorias profissionais	Remunerações
I	Chefe de serviços de instalação de obras	1 821,00
I-A	Técnico de instalações eléctricas	1 674,00
II	Chefe de equipa	1 498,00
III	Coordenador Foguetiro Motorista Electricista 1. ^a Fiel de armazém	1 338,00
IV	Electricista de 2. ^a	1 299,00
V	Trolha Sapateiro Carpinteiro Pedreiro Serralheiro da construção civil Picheleiro Pintor Jardineiro Costureiro especializado	1 151,00
VI	Costureiro Mecânico Operador de máquinas de lavandaria Roupeiro	1 088,00
VII	Servente	1 017,00
VIII	Aprendiz até ao 3. ^o ano Auxiliar menor	952,00

Nota: As demais matérias não objecto da proposta de revisão, mantêm-se com a redacção em vigor.

Lisboa, 11 de setembro de 2023.

Pelo Futebol Clube do Porto:

Dr. Fernando Manuel dos Santos Gomes, na qualidade de mandatário.

Dr. Adelino Sá e Melo Caldeira, na qualidade de mandatário.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Luís Pinto Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Marlene Dias Almeida Pinto, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos do Norte - STRUN:

Marisa Rosário Talhas Macedo Ribeiro, na qualidade de mandatária.

Luís Pinto Figueiredo, na qualidade de mandatário.

Marlene Dias Almeida Pinto, na qualidade de mandatária.

Depositado em 17 de novembro de 2023, a fl. 48 do livro n.º 13, com o n.º 341/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Alimentação, Bebidas e Afins -
Alteração salarial e outras e texto consolidado - Retificação**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2023, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidões, impondo-se, por isso, a necessária correção. Assim, na página 187,

onde se lê:

«Cláusula 2.^a

Vigência denúncia e revisão

1-(...)

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano, exceto a anexa ao presente CCT que produzirá efeitos a 1 de julho de 2018.

3-(...)

4-(...)

5-(...)

6-(...)»

deve ler-se:

«Cláusula 2.^a

Vigência denúncia e revisão

1-(...)

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano, exceto a anexa ao presente CCT que produzirá efeitos a 1 de janeiro de 2023.

3-(...)

4-(...)

5-(...)

6-(...)»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Associação Sindical dos Diretores Técnicos de Desporto - ASDITED - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 23 de setembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2023.

CAPÍTULO I

Denominação, âmbito e sede

Artigo 1.º

1- A Associação Sindical dos Diretores Técnicos de Desporto - ASDITED é uma associação representativa dos trabalhadores que exercem a respetiva profissão sob a categoria profissional de diretores técnicos, constituída como pessoa coletiva de direito privado e sem fins lucrativos.

2- A Associação Sindical dos Diretores Técnicos de Desporto - ASDITED adota a sigla ASDITED.

Artigo 2.º

1- A ASDITED tem a sua sede em Lamego.

2- A ASDITED exerce a sua atividade em todo o território nacional, Continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

3- A ASDITED sempre que entenda necessário à prossecução dos seus fins, pode, por simples deliberação da direcção, criar:

- a) Delegações;
- b) Outras formas de representação descentralizada.

Artigo 3.º

1- A ASDITED pode aderir a outras organizações sindicais.

2- A ASDITED pode colaborar com outras organizações, sindicais ou não, nacionais ou estrangeiras.

3- A ASDITED pode filiar-se ou criar organizações de interesse para os seus associados.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

1- A ASDITED orienta a sua ação dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

2- A ASDITED exerce a sua atividade com total autonomia e independência, do Estado, do patronato, das confissões religiosas, dos partidos políticos ou de quaisquer outras associações de natureza não sindical.

3- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna da ASDITED, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição de todos os seus dirigentes e à livre discussão de todas as questões sindicais, com respeito pela liberdade de opinião e discussão.

4- A ASDITED agrupa, de acordo com os princípios da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados que a ela aderirem e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, filosóficas ou religiosas.

CAPÍTULO III

Fins e competências

Artigo 5.º

1- A ASDITED tem por fim, em especial:

- a) Defender e promover, por todos os meios ao seu alcance, os interesses de todos os diretores técnicos, em especial dos seus associados;
- b) Defender e promover os direitos individuais e coletivos dos seus associados no âmbito sócio-profissional;
- c) Defender e concretizar a contratação coletiva segundo os princípios da boa fé negocial e do respeito mútuo;
- d) Estudar todas as questões que interessam aos associados e procurar soluções para elas;
- e) Intervir na defesa dos direitos dos seus associados em quaisquer processos de natureza disciplinar ou judicial;
- f) Apoiar e enquadrar, pela forma considerada mais adequada e correta, as reivindicações dos seus associados e definir as formas de intervenção aconselhadas a cada situação;
- g) Defender condições de trabalho para os seus associados, garantindo o exercício autónomo da profissão;
- h) Defender a segurança e higiene nos locais de trabalho e participar na fiscalização;
- i) Participar na elaboração de toda a legislação que, direta ou indiretamente, se relacione com a atividade profissional dos associados;
- j) Promover a valorização profissional e reconhecimento social dos diretores técnicos de exercício físico;
- k) Promover o reforço das relações entre os associados, designadamente através do desenvolvimento de atividade socioculturais e desportivas;
- l) Fomentar o desenvolvimento profissional dos diretores técnicos, designadamente através de formação;
- m) Desenvolver os contactos e a cooperação com organizações nacionais ou estrangeiras, de natureza sindical, científica, profissional ou social, que visem o exercício da profissão de diretor técnico;
- n) Participar na elaboração das leis do trabalho, nos termos estabelecidos por lei, e exigir dos poderes públicos, privados e sociais o cumprimento de todas as normas ou a adoção de todas as medidas que lhes digam respeito;
- o) Quaisquer outros que lhe sejam cometidos por lei.

Artigo 6.º

1- À ASDITED compete, nomeadamente:

- a) Desenvolver e apresentar às entidades competentes propostas legislativas e de normativos que regulem as condições de trabalho dos diretores técnicos;
- b) Celebrar acordos e aprovar instrumentos de regulação coletiva de trabalho;
- c) Declarar a greve e promover outras formas de luta, nos termos e nas condições da lei;
- d) Dar parecer sobre os assuntos que se relacionem com a sua especialidade, por sua iniciativa ou quando solicitado pelos associados, organismos oficiais, entidades empregadoras ou por outras organizações;
- e) Fiscalizar e reclamar a aplicação das leis do trabalho, das convenções coletivas de trabalho e de outros instrumentos de regulamentação do trabalho;
- f) Intervir nos processos disciplinares e judiciais instaurados aos associados pelas entidades empregadoras e em todos os casos de despedimento;
- g) Prestar assistência sindical, jurídica e judiciária aos associados nos conflitos resultantes de relações de trabalho e no exercício da profissão;

- h) Atuar, prontamente, com vista à revogação imediata, sempre que identificadas disposições legais lesivas dos legítimos interesses dos associados;
- i) Criar, gerir e administrar, isoladamente ou em colaboração com outras associações, órgãos e instituições de caráter social;
- j) Desenvolver ações sindicais em conjunto com outras organizações congéneres;
- k) Defender os princípios éticos inerentes ao exercício profissional de diretor técnico e, designadamente, participar às entidades competentes os casos de alegada prática ilegal que cheguem ao seu conhecimento;
- l) Promoção de ações de formação profissional destinadas a associados e demais interessados.

Artigo 7.º

- 1- Para a prossecução dos seus fins a ASDITED deve:
 - a) Assegurar aos seus associados a informação de tudo quanto diga respeito aos seus interesses como trabalhadores e profissionais;
 - b) Fomentar iniciativas com vista à formação sindical e profissional e à promoção social e cultural do associados;
 - c) Promover a análise crítica e a discussão coletiva de assuntos de interesse geral dos diretores técnicos;
 - d) Implementar dinâmicas facilitadoras de uma estreita e contínua ligação entre todos os associados;
 - e) Desenvolver ações de divulgação, promoção e valorização da profissão à sociedade;
 - f) Intensificar a sua propaganda com vista ao reforço da organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua influência e da do movimento sindical.

CAPÍTULO IV

Dos associados

Artigo 8.º

- 1- Têm direito a filiar-se na ASDITED todos os profissionais diretores técnicos que estejam nas condições previstas no artigo 1.º, bem como aqueles que tendo deixado de exercer a profissão pretendam manter a qualidade de sócios e o solicitem, na medida em que aceitem os seus princípios e fins estatutários.
- 2- É vedada a inscrição na ASDITED aos profissionais que estejam, a título da mesma profissão ou atividade, filiados em qualquer outro sindicato, sob pena de cancelamento ou recusa da sua inscrição.

Artigo 9.º

- 1- A proposta de filiação deverá ser dirigida à direção da ASDITED, em formulário próprio disponibilizado para esse efeito, onde conste obrigatoriamente a identificação completa do profissional (nome, data de nascimento, número de identificação civil e fiscal, correio eletrónico), local de trabalho e de residência, categoria profissional exercida.
- 2- O pedido de filiação será acompanhado dos documentos que faça prova dos elementos de identificação, da categoria profissional e de declaração de compromisso de honra em como não está filiado em outro sindicato.
- 3- A direção, no prazo máximo de oito dias úteis após a apresentação do pedido, comunicará a sua decisão ao interessado.
- 4- A aceitação da filiação obriga à entrega de cartão de sócio.
- 5- A aceitação ou recusa de filiação é da competência da direção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia geral, que o apreciará na reunião imediata à entrada do pedido.
- 6- Têm legitimidade para interpor recurso o interessado e qualquer associado no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 10.º

- 1- São direitos dos associados:
 - a) Eleger e ser eleito para os órgãos da ASDITED nas condições fixadas no presente estatuto;
 - b) Participar nas atividades da ASDITED no respeito pelos princípios e normas deste estatuto;
 - c) Intervir nas assembleias gerais, requerendo, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
 - d) Beneficiar dos serviços organizados ou prestados pela ASDITED ou por intermédio de quaisquer organizações dela dependente, em que a ASDITED esteja filiada ou tenha celebrado acordo, nos termos dos respeti-

vos estatutos ou nos termos acordados;

e) Beneficiar da ação desenvolvida pela ASDITED em defesa dos interesses profissionais, económicos e sociais comuns a toda a classe ou dos seus interesses específicos;

f) Ter acesso a informação relativa a qualquer atividade da ASDITED, desde que não seja de caráter confidencial, sendo o caráter de confidencialidade determinado pela direção;

g) Exercer o direito de tendência de acordo com o disposto no artigo seguinte.

Artigo 11.º

1- É garantido a todos os associados da ASDITED o direito de tendência, no reconhecimento da existência de diversas correntes de opinião político-sindical no interior do sindicato, nos termos deste artigo.

2- A organização de cada tendência é exterior à ASDITED e da sua exclusiva responsabilidade.

3- As diversas correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de intervenção e de participação dos seus aderentes, em todos os níveis e órgãos estatutários da ASDITED.

4- O exercício do direito expresso no número anterior em caso algum prevalece sobre o direito de intervenção e de participação de cada associado, individualmente considerado.

5- As formas de participação e de expressão das diferentes correntes de opinião nos órgãos estatutários do sindicato subordinam-se às normas constantes nos presentes estatutos.

Artigo 12.º

1- São deveres dos associados:

a) Cumprir e respeitar as determinações do presente estatuto;

b) Manter-se informado e participar nas atividades da ASDITED, nomeadamente nas assembleias ou grupos de trabalho;

c) Desempenhar com zelo as funções para que for eleito, ou nomeado, salvo por motivos atendíveis, devidamente justificados;

d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral, da direção e dos corpos gerentes tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;

e) Agir solidariamente, em todas as circunstâncias, na defesa dos interesses coletivos;

f) Fortalecer a ação sindical e a respetiva organização sindical nos locais de trabalho;

g) Difundir por todos os meios ao seu alcance os objetivos e ação da ASDITED, contribuindo para o alargamento da influência desta associação sindical;

h) Contribuir para a sua educação sindical, política, cultural bem como para a dos demais trabalhadores;

i) Divulgar as publicações editoriais da ASDITED;

j) Pagar a quota devida;

k) Comunicar, no prazo máximo de 15 dias úteis a mudança de residência ou de local de trabalho;

l) Comunicar, no prazo máximo de 30 dias, a aposentação ou reforma, a incapacidade por doença, impedimento por serviço militar, a situação de desemprego, a suspensão temporária da atividade profissional ou de remuneração.

Artigo 13.º

1- O valor da quotização é aprovado pela assembleia geral por proposta da direção, ouvido o conselho fiscal.

2- A direção pode propor à assembleia geral, ouvido o conselho fiscal, no início de cada ano, a fixação de uma jória para admissão de novos associados.

3- Os associados que passem à situação de aposentação ou reforma, e que expressamente manifestem o desejo de manter o acesso aos serviços prestados pela ASDITED, ficam obrigados ao pagamento de quota de valor definido pela direção.

4- Os associados que passem à situação de incapacidade por doença prolongada, situação de desemprego, suspensão temporária da atividade profissional ou de remuneração, que expressamente manifestem o desejo de manter o acesso aos serviços prestados pela ASDITED, ficam obrigados ao pagamento de uma quota de um terço do valor aplicável aos associados no ativo.

Artigo 14.º

1- Perdem a qualidade de associados todos aqueles que:

a) Solicitem o cancelamento da inscrição na ASDITED através de comunicação escrita em formulário próprio disponibilizado para o efeito;

b) Deixem de pagar quotas sem motivo atendível e devidamente justificado, durante três meses consecutivos e se, depois de avisados por escrito, não regularizarem o pagamento em dívida no prazo de um mês após a data da receção do aviso;

c) Haja sido punidos com a pena de expulsão.

Artigo 15.º

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo nos casos de expulsão por falta de pagamento de quotas, em que a readmissão depende do pagamento das quotas em dívida.

2- Os associados que se encontrem na situação prevista no número anterior ficam de imediato obrigados ao cumprimento dos deveres estatutários e só adquirem o pleno gozo dos seus direitos após decorrido, no mínimo, um semestre.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 16.º

A definição de infração disciplinar para os efeitos dos presentes estatutos, bem como o exercício do poder disciplinar sobre os associados, considerando os respetivos direitos e deveres estatutários e legais, será objeto de regulamento próprio, a aprovar nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Órgãos da ASDITED

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 17.º

1- Os órgãos da ASDITED são:

- a) Assembleia geral;
- b) Mesa da assembleia geral;
- c) A direção;
- d) O conselho fiscal.

Artigo 18.º

Os membros da mesa da assembleia geral e da direção são eleitos, em lista conjunta, por voto direto e secreto, em assembleia geral convocada ao abrigo do artigo 31.º

Artigo 19.º

1- A duração do mandato dos membros eleitos para os diversos órgãos da ASDITED é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

2- Os mandatos dos órgãos da ASDITED terminam com a tomada de posse de novos órgãos.

Artigo 20.º

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito, com exceção dos cargos da direção que poderão ser remunerados quando exercidos a tempo completo.

2- Os membros dos órgãos que, por motivo do desempenho das suas funções, percam toda ou parte da retribuição regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso pela ASDITED das importâncias correspondentes, bem como das despesas efetuadas.

Artigo 21.º

1- No caso de ocorrer qualquer vaga entre os membros efetivos de um órgão, o seu preenchimento será feito pelos suplentes, se os houver, de acordo com a deliberação dos membros efetivos.

2- O mandato dos membros suplentes, quando chamados à efetividade, coincide com o dos membros substituídos.

Artigo 22.º

1- O disposto no artigo anterior aplicar-se-á aos casos de renúncia, abandono de funções ou impedimentos dos membros de qualquer órgão.

2- Considera-se abandono de funções a não comparência dos membros eleitos de um órgão ao desempenho dos seus cargos no prazo de 30 dias após a eleição, salvo motivo justificado, ou a ausência injustificada a cinco reuniões consecutivas do órgão a que pertencem.

Artigo 23.º

1- Os membros dos órgãos sociais podem ser destituídos, individual ou coletivamente, pela assembleia geral, mediante deliberação em assembleia convocada expressamente para o efeito e votada por, pelo menos, três quartos do número total de associados presentes.

2- Se os membros destituídos nos termos dos números anteriores não atingirem 50 % dos membros do órgão em causa, a substituição será por cooptação pela direção, de entre a lista de suplentes, se existir, ou na ausência desta, de entre os associados em condições de elegibilidade.

3- Quando forem destituídos, pelo menos, 50 % dos membros de um ou mais órgãos, será eleita imediatamente, pelo órgão que deliberou a destituição, os novos membros em sua substituição.

4- Em qualquer dos casos previstos nos números anteriores, a eleição ou cooptação de membros para preencher vagas, faz-se pelo tempo que faltar para o termo do mandato dos órgãos substituídos.

SECÇÃO II**Assembleia geral****Artigo 24.º**

A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, desde que devidamente identificados.

Artigo 25.º

1- Sem prejuízo das demais competências atribuídas por lei ou pelos estatutos, compete à assembleia geral, designadamente:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal, por voto direto e secreto de entre os associados da ASDITED com capacidade eleitoral passiva;
- b) Apreciar e votar anualmente o relatório e contas da direção;
- c) Apreciar e deliberar sobre o orçamento geral proposto pela direção;
- d) Deliberar sobre propostas dos órgãos e aprovar moções e recomendações de carácter profissional e associativo;
- e) Deliberar sobre propostas de alteração do presente estatuto;
- f) Autorizar a direção a alienar ou onerar bens imóveis e a contrair empréstimos;
- g) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos da ASDITED ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos, a fim de habilitar a assembleia geral a deliberar criteriosamente;
- h) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;
- i) Deliberar sobre a desvinculação de organizações sindicais nacionais e internacionais;
- j) Deliberar sobre a destituição de membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal;
- k) Deliberar sobre a dissolução da ASDITED e forma de liquidação do seu património;
- l) Deliberar sobre as demais matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos restantes órgãos da ASDITED.

Artigo 26.º

1- A assembleia geral reúne obrigatoriamente em sessão ordinária, até 31 de março de cada ano, para exercer as competências previstas nas alíneas *b)* e *c)* do artigo anterior, e de quatro em quatro anos para exercer as competências previstas na alínea *a)* do mesmo artigo.

2- A assembleia geral reúne em sessão extraordinária:

- a)* Sempre que o presidente da mesa da assembleia geral entender necessário;
- b)* Por solicitação da direção;
- c)* A requerimento de, pelo menos, um décimo dos associados.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados, por escrito, ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4- No caso previsto no número anterior o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral no prazo máximo de 30 dias após a receção do requerimento.

Artigo 27.º

1- A convocação da reunião da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa da assembleia geral ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncios convocatórios remetidos aos associados por correio eletrónico e publicados na página pública da *Internet* e respetivas redes sócio-profissionais digitais, com a antecedência mínima de quinze dias e afixados na sede e em todas as delegações da ASDITED, caso existam, onde deverá constar o dia, local e hora da sessão, bem como a ordem de trabalhos.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *e)*, *g)*, *i)*, *j)* e *k)* do artigo 29.º dos estatutos, o prazo mínimo para publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias.

3- No caso da convocação da assembleia eleitoral o prazo mínimo para publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias.

Artigo 28.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada, com a presença de qualquer número de associados, salvo nos casos em que os estatutos disponham diferente.

Artigo 29.º

1- As reuniões de assembleias extraordinárias requeridas pelos associados, nos termos da alínea *c)* número 2 artigo 26.º, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, dois terços do número de requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início, pela ordem que constem do requerimento.

2- Caso não se realize por não estarem presentes dois terços do número de associados requerentes, estes perderão o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 30.º

1- Salvo disposição expressa em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos dos participantes.

2- O voto será sempre directo e, quando se trate de eleições ou de deliberações sobre a integração noutras organizações sindicais ou associações com elas, será também secreto.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 31.º

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário, tendo o presidente voto de qualidade.

2- A mesa da assembleia geral tem até três elementos suplentes.

Artigo 32.º

1- Compete, em especial, ao presidente:

- a)* Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;

- b) Dar posse aos novos membros eleitos pela assembleia eleitoral, no prazo de cinco dias após a eleição, e aos membros suplentes que sejam chamados à efetividade;
 - c) Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
 - d) Assinar os termos de abertura e encerramento das assembleias gerais e eleitorais e rubricar todas as folhas das atas;
 - e) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto;
 - f) Informar os associados das deliberações da assembleia geral;
- 2- Nas situações de falta ou impedimento do presidente as competências referidas no número anterior cabem ao vice-presidente.

Artigo 33.º

- 1- Compete, em especial, aos secretários:
- a) Preparar e divulgar, expedindo e publicando, os avisos convocatórios;
 - b) Elaborar o expediente referente às reuniões da assembleia geral;
 - c) Redigir as atas;
 - d) Informar os sócios das deliberações da assembleia geral;
 - e) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que for necessário para o bom funcionamento da assembleia geral;
 - f) Assistir às reuniões da direção sem direito a voto.

SECÇÃO IV

Direção

Artigo 34.º

- 1- A direção é composta por um presidente e dois vice-presidentes, os quais poderão exercer funções específicas, nomeadamente de secretário, tesoureiro ou outras.
- 2- O presidente da direção e o presidente da ASDITED.

Artigo 35.º

- 1- A direção, na sua primeira reunião, deve:
- a) Aprovar o seu regimento;
 - b) Deliberar sobre as delegações de competências;
 - c) Definir as funções e responsabilidades dos seus membros para além das atribuídas estatutariamente.
- 2- A direção funciona de acordo com as disposições do presente estatuto e do regimento referido na alínea a) do número anterior.
- 3- A direção só pode reunir validamente com a presença da maioria dos seus membros, tendo o presidente voto de qualidade.
- 4- A direção pode deliberar que qualquer dos seus membros seja remunerado pelo exercício do seu cargo, em exclusivo ou não, caso em que a designação do respetivo cargo será acrescida da expressão «executivo».
- 5- Na ata da reunião onde se deliberar o disposto no número anterior deverão constar as condições da remuneração.

Artigo 36.º

- 1- Compete à direção, em especial:
- a) Representar a ASDITED em juízo e fora dele;
 - b) Admitir e rejeitar os pedidos de inscrição dos associados;
 - c) Dirigir e coordenar a actividade da ASDITED, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
 - d) Elaborar e apresentar, anualmente, à assembleia geral o relatório e contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte;
 - e) Administrar o património, cobrar as receitas e gerir os fundos da ASDITED;
 - f) Deliberar sobre outras formas de receita da ASDITED;
 - g) Decidir constituir ou integrar sociedades, fundações, associações ou outro tipo de pessoa colectiva, bem como participar na respectiva administração sempre que tal se revele útil à prossecução dos fins da ASDITED;

- h) Deliberar sobre a filiação ou criação de organizações de interesse para os seus associados;
- i) Elaborar o inventário dos haveres da ASDITED que será conferido e assinado no acto de posse da nova direcção;
- j) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;
- k) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- l) Admitir, suspender e demitir os colaboradores da ASDITED, bem como fixar as suas remunerações de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- m) Elaborar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do ASDITED;
- n) Deliberar sobre formas de representação descentralizada da ASDITED;
- o) Promover a publicação regular de informação aos associados;
- p) Aprovar o seu regimento;
- q) Exercer todas as demais funções que lhe são determinadas nos presentes estatutos.

Artigo 37.º

1- Compete, em especial, ao presidente da direcção:

- a) Dirigir os serviços da ASDITED;
- b) Presidir à direcção;
- c) Fazer executar as deliberações e despachar o expediente corrente dos órgãos a que preside;
- d) Exercer as competências da direcção em caso de reconhecida urgência;
- e) Delegar qualquer das suas competências nos restantes membros da direcção.

Artigo 38.º

1- As deliberações da direcção são tomadas por maioria simples de votos dos membros presentes, devendo lavrar-se acta de cada reunião, estando presentes no mínimo dois elementos, caso haja convocação regular de todos os membros.

2- Em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

Artigo 39.º

1- Os membros da direcção respondem solidariamente, nos termos gerais do direito, pelos actos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.

2- Estão isentos desta responsabilidade:

- a) Os membros da direcção que não tiverem estado presentes na sessão na qual foi tomada a resolução, desde que em sessão seguinte se manifestem em oposição à deliberação tomada;
- b) Os membros da direcção que tiverem votado expressamente contra essa resolução.

Artigo 40.º

1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respectivos documentos sejam assinados por dois membros da direcção, sendo uma a do presidente.

2- A direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados actos, devendo, para tal, fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 41.º

A direcção reúne de acordo com o seu regimento.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 42.º

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

2- O conselho fiscal delibera validamente, na presença de, pelo menos, dois terços dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos seus membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

3- Os seus membros respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício das suas funções, salvo se tiverem manifestado por forma inequívoca a sua discordância.

4- De cada reunião lavrar-se-á a respetiva ata em livro próprio.

Artigo 43.º

1- Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar quadrimestralmente a contabilidade da associação, apresentando o relatório resumido de tal exame, no prazo de 10 dias, a fixar na sede da ASDITED ou enviando aos associados;
- b) Apreciar e dar parecer sobre o relatório de contas apresentado pela direção, bem como sobre o seu orçamento anual ou sobre orçamentos suplementares;
- c) Assistir às reuniões da direção para as quais tenha sido convocado ou em relação às quais tenha oportunidade requerido a sua presença;
- d) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direção;
- e) Informar a assembleia-geral sobre a situação económico-financeira da ASDITED sempre que isto lhe seja solicitado;
- f) Solicitar ao presidente da mesa da assembleia a convocação desta sempre que tome conhecimento de qualquer irregularidade grave na gestão financeira da associação.

CAPÍTULO VII

Processo eleitoral

Artigo 44.º

Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos, em lista conjunta, pela assembleia eleitoral, constituída por todos os associados da ASDITED no pleno gozo dos seus direitos sindicais e que tenham pagas as suas quotas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais, sendo o respetivo processo eleitoral previsto em regulamento próprio a aprovar nos termos legais.

CAPÍTULO VIII

Regime financeiro

Artigo 45.º

O exercício anual corresponde ao ano civil.

Artigo 46.º

São receitas da ASDITED:

- a) A jóia de inscrição e as quotas dos associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias;
- d) Quaisquer doações, heranças, legados ou outras receitas que lhe venham a ser atribuídas ou que angarie;
- e) As receitas que forem deliberadas pela direção, por iniciativa própria ou por sugestão de qualquer associado.

Artigo 47.º

As receitas terão as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes das atividades consentânea com as finalidades prosseguidas pela ASDITED;
- b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo anual das contas de gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direção disporá.

Artigo 48.º

1- As despesas da ASDITED são as que resultam do cumprimento dos estatutos e dos regulamentos internos todas as que sejam indispensáveis à realização dos seus fins:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes das atividades consentânea com as finalidades prosseguidas pela ASDITED;

b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do saldo anual das contas de gerência, destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direção disporá.

2- Só o património da ASDITED responde pelo seu passivo e pelos compromissos assumidos em seu nome.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

Artigo 49.º

1- A fusão e a dissolução da ASDITED só se pode verificar por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada por pelo menos dois terços dos associados presentes, em escrutínio secreto.

2- A dissolução só pode ter lugar quando se comprove a inviabilidade de prossecução das finalidades estatutárias da ASDITED.

Artigo 50.º

1- A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução da ASDITED define, obrigatoriamente, os termos em que tal se processará e constituirá uma comissão para o efeito, composta por, pelo menos, cinco membros.

2- Os bens da ASDITED não podem, em caso algum, ser distribuídos pelos associados.

CAPÍTULO X

Alteração dos estatutos

Artigo 51.º

1- Os presentes estatutos só podem ser alterado em assembleia geral expressamente convocada para o efeito.

2- A convocatória da assembleia geral para alteração dos estatutos deverá ser feita com a antecedência mínima de quinze dias e publicadas nos dois jornais mais lidos do país.

3- A proposta de alteração carece de aprovação por um mínimo de três quartos dos votantes presentes na assembleia geral, em escrutínio secreto.

CAPÍTULO XI

Disposições transitórias e finais

Artigo 52.º

1- Por deliberação dos presentes na assembleia constituinte de 4 de novembro de 2022 foi eleita a comissão instaladora da ASDITED constituída pelos elementos identificados na respetiva ata.

2- O mandato da comissão instaladora cessa com a investidura dos órgãos da ASDITED.

Artigo 53.º

1- Compete à comissão instaladora:

a) Preparar os regulamentos internos necessários ao funcionamento da ASDITED;

b) Promover a inscrição de associados;

c) Realizar todos os atos necessários à instalação e normal funcionamento da ASDITED;

d) Assumir as competências constantes da direção e mesa da assembleia geral com as devidas adaptações;

e) Nomear a comissão eleitoral e preparar o primeiro ato eleitoral para os órgãos nacionais da ASDITED nos termos do presente estatuto, com as devidas adaptações.

2- Para a prossecução das suas atribuições, a comissão instaladora rege-se, com as necessárias adaptações, pelo regime previsto no presente estatuto.

Artigo 54.º

As eleições dos diversos órgãos da ASDITED devem ser realizadas até 150 dias após a entrada em vigor do presente estatuto.

Artigo 55.º

1- A resolução de dúvidas ou omissões ao presente estatuto é da competência da mesa da assembleia geral, em harmonia com quadro legal específico e respeito pelos princípios gerais de direito.

2- Nesta matéria as deliberações da mesa da assembleia geral são tomada por maioria absoluta, tendo o presidente em caso de empate voto de qualidade.

Registado 13 em de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 47, a fl. 4 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE - Nulidade da deliberação de extinção

Por sentença proferida em 4 de setembro de 2023, transitada em julgado em 11 de outubro de 2023, no âmbito do Processo n.º 18679/22.0T8PRT, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca do Porto, Juízo do Trabalho do Porto - Juiz 1, que o Ministério Público moveu contra o Sindicato Português dos Engenheiros Graduados na União Europeia - SPEUE, foi declarada, nos termos do número 7 do artigo 456.º do Código do Trabalho, a nulidade da deliberação da assembleia geral de 12 de junho de 2021 que aprovou a respetiva extinção enquanto associação sindical, por violação do preceituado na alínea c) do número 1 e número 5 do Código do Trabalho e no artigo 72.º dos estatutos, atendendo a que é omissa quanto ao destino do património da associação.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Associação Representativa dos Polícias - ARP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de novembro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Cargo	Nome
Presidente	Jorge Oliveira Rufino
Vice-presidente	Marco António Monteiro e Silva
Secretário nacional	João Pedro Geraldo Braga do Amaral Dias
Secretário adjunto	Elísio Manuel dos Santos Gonçalves
Tesoureiro	Hugo José Pereira Henriques
Presidente do departamento jurídico	Elisabete Cardoso Mateus Ruivo
Presidente do departamento da comunicação	João Paulo de Almeida Carriço
Vogal	João Modesto Antunes Fernandes
Vogal	Bruno Miguel Batista da Silva
Vogal	Ricardo Jorge Ramos
Vogal	Bruno Miguel Costa Marques
Vogal	Tiago Pinheiro Mendes
Vogal	Manuel Fernando Coelho de Sousa
Vogal	Alexandra da Silva Mendes Marques
Vogal	Fernando António Chabert Faria Vaz
Vogal	João Carlos Mendes Dourado Jorge
Vogal	Silvestre Marreiro Ferreira
Vogal	João Manuel Simões Ferreira
Vogal	Ricardo Manuel Almeida Barata Pires

Vogal	Paulo Fernando Jacinto Ramos
Vogal	Marco António Coelho Pereira
Vogal	Joaquim António Guerreiro Correia
Vogal	Filipe Miguel Almeida Saca
Vogal	Paulo Augusto Abadeça Cordeiro
Vogal	Eduardo José Maria Cabrita
Vogal	Luís Miguel Cavaco Sequeira
Vogal	Renato Manuel Guerreiro Romeira
Vogal	Nuno Gabriel Norte dos Santos
Vogal	Luís Miguel Machado Lampreia
Vogal	Sérgio Duarte Lérias Garcia
Vogal	Víctor Manuel Fernandes Vieira
Vogal	João Pedro Guedes Borges Monteiro
Vogal	Carlos Manuel Ferreira Pinto
Vogal	Daniel Matos Afonso
Vogal	Luís Cláudio da Eira Lourenço
Vogal	Paulo Alexandre Gonçalves Velho
Vogal	Luís Pedro Santos Gomes da Costa
Vogal	Ricardo Alberto Vieira Lobo
Vogal	Cláudio Manuel Sousa Ferreira
Vogal	Ricardo Alexandre Reis da Silva
Vogal	João Samuel Macedo Carvalho
Vogal	Alexander Dionísio Alves Goes
Vogal	Narciso Roberto Caires Fernandes
Vogal	Sara Alexandra Ferreira Rodrigues
Vogal	Filipe Manuel Chaveiro Chagas
Vogal	Jorge André Costa Boavida Caldeira
Vogal	Luís Alberto Botelho Teixeira
Vogal	Rui Gabriel Martins das Neves
Vogal	Hélder Manuel Novais Andrade
Vogal	Dalila Francesca Pereira
Vogal	Hélder José Saraiva Correia
Vogal	Tiago André Oliveira Mendes

Vogal	Hugo Alexandre Afonso Teixeira
Vogal	Luís António Manuel Aguiar
Vogal	Paulo Miguel Teixeira Nogueira
Vogal	Carlos Filipe Castelo Podence
Vogal	Alfredo Jorge Fernandes Furtado
Vogal	Hélder Francisco de Sá Ferreira
Vogal	Carlos Alberto Martins Ribeiro
Vogal	Telmo de Andrade Dias
Vogal	Hugo Joaquim Mora Oliveira Martins
Vogal	André da Silva Pereira
Vogal	Carlos Alexandre Cachopo Pinho
Vogal	António Carlos da Costa Mendes
Vogal	Filipe Miguel Porfírio Veiga
Vogal	Filipe André Peres Valente
Vogal	Filipe Alexandre dos Santos Bidarra
Vogal	José Manuel Martins Abreu
Vogal	José Carlos Piedade Camoesas
Vogal	António José Aguiar Almeida
Vogal	Elias António Campelo Gonçalves
Vogal	Vítor Hugo Campos Bárcia
Vogal	Bruno Miguel Godinho Nunes
Vogal	Miguel Isidro Viegas Pereira
Vogal	Sérgio Filipe Afonso

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Técnicos da Direção-Geral de Reinserção e Serviços Prisionais - SinDGRSP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 10 de maio de 2022 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Fernando Miguel da Silva Gonçalves.

Secretário - Pedro Alexandre Martins Gonçalves.

Tesoureira - Alcinda Maria Teixeira Soares.

Vogal - Isabela Carvalho da Silva.

Vogal - António Manuel Guedes da Cunha.

Vogal - João dos Santos Rodrigues Carlos.

Vogal - Gabriel André Monteiro Pinheiro Pinto Contreras.

Vogal - Ercílio Tomé Tabuada.

Vogal - Nuno Miguel Barbedo Silva.

Suplentes:

1.º suplente - Abílio Francisco Moreira Serrano.

2.ª suplente - Sónia Paula Diogo Padrão Ferreira.

3.º suplente - Jorge Alexandre Loureiro Ferreira da Silva.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

SIMM - Sindicato Independente dos Motoristas de Mercadorias - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 28 de outubro de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Joaquim Filipe Araújo Costa.

Vice-presidente - Manuel Joaquim Santos Maia.

Secretário - Anacleto da Silva Rodrigues.

Tesoureiro - Pedro Manuel Paiva Alves.

Vogal - Orlando das Neves Amaral.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social - STSSSS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 26, 27 e 28 de outubro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Joaquim Manuel Monteiro do Espírito Santo.

Paula Cristina Rodrigues de Sousa.

Pedro Miguel Pereira Faria.

Andreia Alexandra Santos Martins Silva.

Marina Teodora Romana.

Fábio Miguel Braga Santos.

Maria Alexandrina Narciso Silva Carneiro.

Maria da Conceição Azevedo Sereno.

Marta Sofia Castro Santos.

Susana Maria Silva Moreira Matos.

Maria Amélia Mateus Dias Antunes.

Joaquim Moreira de Lima.

Maria Fátima Hora Teixeira Silva.

Suplentes:

Cláudia Conceição Barbosa Caetano.

Maria do Céu Moreira Paiva e Silva.

Cristina Fernanda Silva Pereira Teixeira.

Paula Maria Santos Barbosa Cardoso.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis - ANAREC que passa a denominar-se Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamento e Lavagens Automóveis - ANAREC - Altera-«o

Alteração de estatutos aprovada em 3 de outubro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 11, de 22 de março de 2022.

CAPÍTULO I

Disposições fundamentais

Artigo 1.º

Denominação, natureza e duração

1- A Associação Nacional de Revendedores de Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamento e Lavagens Automóveis - ANAREC, é uma associação sem fins lucrativos de duração indeterminada, que se rege pelas leis que lhe são aplicáveis e pelos presentes estatutos, de inscrição livre para todas as pessoas singulares ou coletivas que exerçam em território nacional as atividades de revenda, concessão, *franchising* ou agência de combustíveis líquidos e gasosos, bem como as atividades relacionadas com a instalação e assistência das energias alternativas e ou renováveis para viaturas; e ainda as atividades de garagens e recolhas automóveis, estações de serviço, postos de assistência a pneumáticos, parques de estacionamento e lavagens automóveis.

Registado em 13 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36 a fl. 155 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Oeiras Viva - Gestão de Equipamentos Culturais e Desportivos, EM - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 6 de novembro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Marco Aurélio Cunha Guerrinha.

Marisa Sofia Prates Mouquinho.

Américo Fornazari.

Suplentes:

Oteldino Pina Lopes Silva.

Hugo Ventura.

Luis Miguel Santos Aguiar.

Registado em 16 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 66, a fl. 59 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Volkswagen Autoeuropa, L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 2 e 3 de novembro de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Rogério Nogueira.

João Silva.

Bruno Lopes.

Ricardo Correia.

Flávio Frazôa.

João Reis.

Carlos Correia.

Paulo Marques.

Carlos Correia.

Susana Cruz.

Rui Santos.

Registado em 13 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 65, a fl. 59 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

CEGELEC - Instalações e Sistemas de Automação, L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CEGELEC - Instalações e Sistemas de Automação, L.^{da}, realizada em 16 de outubro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2023.

Efetivo:

José de Oliveira Martins.

Suplente:

Nuno Sorribas.

Registado em 13 novembro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 75, a fl. 163 do livro n.º 1.