

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Acordo coletivo de trabalho n.º 8/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Serpa e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins .....	6
– Acordo coletivo de trabalho n.º 9/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Avis e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA .....	22
– Acordo coletivo de trabalho n.º 10/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Mirandela e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins .....	27
– Acordo coletivo de trabalho n.º 11/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Mação e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins .....	45
– Acordo coletivo de trabalho n.º 12/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Serpa e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA .....	61
– Aviso n.º 3/2024 - Acordo coletivo de trabalho n.º 96/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Sintra e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outro - Constituição da comissão paritária .....	77

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### PORTARIAS DE EXTENSÃO:

– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (administrativos) .....	78
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns) .....	80
– Portaria de extensão das alterações em vigor do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro .....	82
– Portaria de extensão da alteração do contrato coletivo entre a Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) .....	84

– Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (alojamento) .....	86
– Portaria de extensão das alterações do acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros .....	89
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCI) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro .....	93
– Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE .....	95

### CONVENÇÕES COLETIVAS:

– Contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão global .....	97
– Contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras .....	116
– Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM - Alteração salarial e texto consolidado .....	119
– Acordo de empresa entre a EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Revisão global .....	141
– Acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Revisão global .....	200
– Acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Revisão global .....	251
– Acordo de empresa entre o CEFOSAP - Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global .....	316
– Acordo de empresa entre o OPART - Organismo de Produção Artística, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE - Revisão global .....	354
– Acordo de empresa entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - Alteração salarial e outras .....	464
– Acordo de empresa entre os CTT - Correios de Portugal, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e outra .....	467
– Acordo de empresa entre a Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras .....	470

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### I – ESTATUTOS:

– Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa que passa a denominar-se SINTTEVEC-BI - Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário e Calçado da Beira Interior - Alteração .....	473
--	-----

## II – DIREÇÃO:

– Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses - ASDP - Eleição .....	475
– Sindicato dos Funcionários Parlamentares - Eleição .....	476
– Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Eleição .....	477

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

## I – ESTATUTOS:

– Associação Empresarial do Concelho de Santa Maria da Feira - AEF - Alteração .....	478
– ACIS - Associação Empresarial de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã - Cancelamento .....	489

## II – DIREÇÃO:

– Associação Empresarial do Concelho de Santa Maria da Feira - AEF - Eleição .....	490
– Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo - AESIRF - Eleição .....	491
– Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro - Substituição .....	492

## COMISSÕES DE TRABALHADORES:

## I – ESTATUTOS:

– Autoridade Nacional de Comunicações (ANACOM) (anteriormente denominada ICP - Autoridade Nacional de Comunicações - ANACOM) - Alteração .....	493
– SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal (anteriormente denominado Sindicato dos Bancários do Norte - SBN) - Alteração .....	509
– Verizon Connect Portugal, SA - Alteração .....	525

## II – ELEIÇÕES:

– Verizon Connect Portugal, SA - Eleição .....	540
– AMTROL - Alfa, Metalomecânica, SA - Eleição .....	541
– SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Eleição .....	542
– Santos Barosa - Vidros, SA - Eleição .....	543
– Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Substituição .....	544

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

## I – CONVOCATÓRIAS:

– Bresfor - Indústria do Formol, SA - Convocatória .....	545
– CAMO - Indústria de Autocarros, SA - Convocatória .....	546
– Tesco - Componentes para Automóveis, L. <sup>da</sup> - Convocatória .....	547
– Teijin Automotive Technologies Portugal, SA - Convocatória .....	548

## II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– Jonil - Calçados, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	549
– RESULTIMA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Eleição .....	550

- Exide Technologies Recycling II, L. <sup>da</sup> - Eleição .....	551
- COPAM - Companhia Portuguesa de Amidos, SA - Eleição .....	552
- MICAU - Indústrias Alimentares e Comércio Geral, SA - Eleição .....	553

**Aviso:**

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

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

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

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

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

**Nota:**

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 8/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Serpa e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

#### **Preâmbulo**

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

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

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

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Serpa, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP, substituindo o ACEP n.º 5/2018, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 6, de 9 de janeiro de 2018.

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, 520 (quinhentos e vinte) trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

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

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

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

## CAPÍTULO II

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

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

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

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, após consulta à organização sindical.

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

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

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

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

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

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Modalidades de horário de trabalho**

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

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

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

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

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

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

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

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

6- Quando requerida pelo trabalhador, em qualquer um dos casos descritos nas alíneas dos pontos 4 e 5, a modalidade de jornada contínua só poderá ser indeferida pelo responsável máximo do serviço com a devida fundamentação.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário**

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

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

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

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Horários específicos**

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

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

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Limites do trabalho suplementar**

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

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

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

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo, quando completar 39 anos de idade, 49 anos de idade e 59 anos de idade.

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

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

#### Cláusula 16.ª

##### Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

2- Nos anos comuns, é considerado o dia 1 de março com dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

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

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

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

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

#### Cláusula 17.ª

##### Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios (nacionais ou municipais) os trabalhadores têm direito a gozar a Terça-Feira de Carnaval.

#### Cláusula 18.ª

##### Período experimental

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

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

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

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

#### Cláusula 19.ª

##### Formação profissional

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

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

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

## CAPÍTULO III

### Segurança e saúde no trabalho

#### SECÇÃO I

#### Disposições Gerais

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais e conceitos

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

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

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

#### SECÇÃO II

#### Direitos, deveres e garantias das partes

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

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

xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Direito de informação**

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

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

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

c) Medidas de 1<sup>o</sup>s socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;

d) Adoção de nova tecnologia

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Direito de formação**

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

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

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta

qualquer prejuízo para o trabalhador.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Direito de representação**

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 5, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Processo eleitoral**

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Crédito de Horas**

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

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

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

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas até ao limite previsto na lei para as faltas sindi-

cais, contando como tempo de serviço efetivo.

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

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

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### SECÇÃO III

## Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Objetivos

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

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

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Competências

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

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

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;

- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

- 1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.
- 2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:
  - a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
  - b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
  - c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
  - d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
  - e) No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença
- 3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.
- 4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Encargos

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

## SECÇÃO IV

### Disposições comuns

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Equipamentos de proteção individual

- 1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destina a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.
- 2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.
- 3- Compete ao EP:
  - a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Vestiários, Lavabos e Balneários**

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios e locais para refeição**

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Primeiros Socorros**

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

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

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

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

de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

## CAPÍTULO IV

### Disposições Finais

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, devendo os subscritores procederem da forma mais adequada à sua divulgação.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Participação dos trabalhadores

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

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

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Procedimento Culposo

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

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Serpa, 5 de dezembro de 2023.

Pelo Município de Serpa:

*João Francisco Efigénio Palma*, na qualidade de presidente da câmara.

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

*Oswaldo Cipriano Rodrigues*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e *Vera Cristina Fernandes Horta das Dores* na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 4 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 2/2024, a fl. 62, do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 9/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Avis e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA**

#### CAPÍTULO I

##### **Âmbito e Vigência**

###### Cláusula 1.ª

###### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Avis, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STFPSSRA — Sindicato dos trabalhadores em funções públicas e sociais do sul e regiões autónomas, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 30 (trinta) trabalhadores.

###### Cláusula 2.ª

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

1- O presente ACEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

#### CAPÍTULO II

##### **Organização do Tempo de Trabalho**

###### Cláusula 3.ª

###### **Período normal de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

6- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho. 7 — Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efetivo.

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

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Horário rígido

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

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

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Jornada contínua**

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

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

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

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

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

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

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Trabalho por turnos**

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Horário flexível**

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

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

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem

ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Isenção de horário**

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

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

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

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

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

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

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Limites do trabalho suplementar**

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

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

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

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

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil,

nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- A acrescer ao período normal de férias, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída, na avaliação de desempenho, a menção de adequado ou superior têm direito a três dias de férias em cada ano do biénio subsequente ao período avaliado, relevando, para o efeito, as avaliações de desempenho substituídas a partir do biénio 2015-2016, inclusive.

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 na n.º 2 do presente artigo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Dia do Aniversário**

1- É concedida tolerância de ponto no dia do seu aniversário, sem possibilidade de transferência para outro dia, caso ocorra em fim de semana ou feriado.

Em ano comum, é considerado o dia 1 de Março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de Fevereiro.

### CAPÍTULO III

#### **Disposições Finais**

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Divulgação Obrigatória**

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Procedimento Culposo**

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Resolução de Conflitos Coletivos**

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

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

Avis, 29 de março de 2023.

Pelo Município de Avis:

*Nuno Paulo Augusto da Silva*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Avis.

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

*Daniel da Conceição Lourenço Pio Reguengo e Ana Mafalda Morais Cruz Nóvoa*, na qualidade de mandatários e membros da Direção.

Depositado em 10 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 10/2024, a fl. 63, do Livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 10/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Mirandela e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

#### **Preâmbulo**

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

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

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

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Freguesia de Mirandela, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL — Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 18 (dezoito) trabalhadores, e outros que possam integrar os quadros da EP.

##### **Cláusula 2.ª**

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

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

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

## CAPÍTULO II

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

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

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

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

a) Sábado e domingo; ou

b) Domingo e segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e sábado;

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

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

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

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

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

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

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

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, procedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e ao sindicato outorgante do presente ACEP.

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

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

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

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

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

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Modalidades de horário de trabalho**

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos neste ACEP

são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

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

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

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

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

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

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adaptante, 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 adaptante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-estudante;
- f) Em situações de monoparentalidade;
- g) Aos portadores de incapacidade igual ou superior a 60%.

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

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

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

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

h) Os dias de descanso semanal deverão coincidir com o sábado e o domingo, pelo menos, uma vez por cada período de quatro semanas;

i) Não podem ser efetuados mais de 6 dias de trabalho consecutivos;

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

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

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

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

c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho, nem mais de 5 horas consecutivas;

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 11.ª

##### **Isenção de horário**

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

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

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

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

5- Estão incluídos na isenção de horário de trabalho todas as categorias profissionais dos quadros da EP que por acordo com o trabalhador seja benéfico a utilização deste regime.

#### Cláusula 12.ª

##### **Horários específicos**

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

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;
- b) Aos trabalhadores-estudantes.
- c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem;
- d) No interesse do serviço, sempre que as circunstâncias relevantes relacionadas com a natureza das atividades desenvolvidas o justifiquem.

#### Cláusula 13.ª

##### **Trabalho noturno**

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

#### Cláusula 14.ª

##### **Limites do trabalho suplementar**

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

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

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

registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

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

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Férias fora da época normal**

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Dispensas e faltas justificadas**

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 18.ª

##### **Feriado municipal, Carnaval e segunda-feira a seguir à Páscoa**

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a terça-feira de Carnaval e a segunda-feira a seguir à Páscoa, sem prejuízo dos serviços mínimos estabelecidos.

#### Cláusula 19.ª

##### **Período experimental**

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

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

#### Cláusula 20.ª

##### **Formação profissional**

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

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

#### Cláusula 21.ª

##### **Suplemento de penosidade e insalubridade**

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

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

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

#### Cláusula 22.ª

##### **Atividade sindical nos locais de trabalho**

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

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

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

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

### CAPÍTULO III

## Segurança e saúde no trabalho

### SECÇÃO I

#### Disposições Gerais

##### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais e conceitos

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

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

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

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

### SECÇÃO II

#### Direitos, deveres e garantias das partes

##### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

*ix*) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adaptadas e a identificação dos trabalhadores, responsáveis pela sua aplicação,

bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

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

xvii) Proceder, aquando da aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adaptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros.

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Direito de informação**

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

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adaptar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática.

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia;
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Direito de formação**

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

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

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

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

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

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Direito de representação**

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Representantes dos trabalhadores

- 1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de *Hondt*.
- 2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20 % dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.
- 3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.
- 4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Processo eleitoral

- 1- Os trabalhadores ou sindicato que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.
- 2- Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, o EP compromete -se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.
- 3- Compete à Comissão Eleitoral:
  - a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;
  - b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao Presidente da Comissão designar a composição das mesas de voto;
  - c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral;
  - d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.
- 4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.
- 5- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Crédito de Horas

- 1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.
- 2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.
- 3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias de antecedência, salvo motivo atendível.
- 4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.
- 5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.
- 6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Direito de consulta e proposta**

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, o EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

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

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

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

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

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

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

Cláusula 33.<sup>a</sup>**Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### SECÇÃO III

#### Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

###### Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

##### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### Objetivos

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

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

##### Cláusula 36.<sup>a</sup>

###### Competências

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

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

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como

sobre as medidas de proteção e de prevenção;

*h)* Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adaptar, em caso de perigo grave e iminente;

*i)* Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;

*j)* Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;

*k)* Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

*l)* Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;

*m)* Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;

*n)* Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;

*o)* Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Encargos

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

#### SECÇÃO IV

##### Disposições comuns

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

*a)* Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designa-

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Vestiários, Lavabos e Balneários**

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

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios e locais para refeição**

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

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Primeiros Socorros**

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

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

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

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

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre inter-

pretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

## CAPÍTULO IV

### Formação Profissional

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Princípios Gerais

1- O empregador Público deve proporcionar ao trabalhador o acesso a formação profissional, disponibilizando ferramentas e formação adequada à sua qualificação linha com necessidades dos serviços e com a evolução profissional.

2- O empregador público deve promover e facilitar a formação dos seus trabalhadores, nomeadamente:

a) Fomentar a frequência de cursos de formação profissional, de forma a permitir a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias ou a métodos e processos de trabalho;

b) Promover ações de aperfeiçoamento profissional, destinado a atualizar, desenvolver ou aprofundar conhecimentos, aptidões e atitudes específicos adquiridos em processos ou aprendizagem prévios.

3- O Empregador Público deve elaborar planos anuais ou plurianuais de formação profissional, após a realização de diagnóstico de necessidades e ouvida a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

4- O Empregador Público deve assegurar a todos os trabalhadores uma ou mais ações de formação, pelo menos, em cada três anos.

5- Constitui dever dos trabalhadores frequentar as ações de formação que o Empregador Público promova ou suporte, devendo estas ocorrer durante o horário laboral.

6- Por efeito da frequência de ações de formação profissional, os trabalhadores não serão privados ou diminuídos nos seus direitos e regalias, sendo considerado como tempo de serviço o despendido em formação.

7- As ações de formação e aperfeiçoamento profissional devem ser programadas e executadas por forma a salvaguardar o normal funcionamento dos serviços municipais, a que estejam afetos os trabalhadores que nelas participem.

8- O Empregador Público poderá incluir metas de aproveitamento nos cursos de formação interna que proporcione aos trabalhadores.

9- O Empregador Público assegurará aos trabalhadores que participem nas ações de formação, o fornecimento do respetivo certificado de frequência e/ou aproveitamento.

10- O Empregador Público pode acordar condições favoráveis aos trabalhadores, junto de entidades que ministrem formação profissional ou académica.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Formação interna

A formação no local de trabalho poderá ser computada no número mínimo de horas de 30 formação exigida pela lei desde que conste de registo próprio, contendo os elementos necessários à identificação das competências adquiridas, duração de formação e seja entregue ao trabalhador certificado da formação proporcionada.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Autoformação

1- O Empregador Público não pode impedir a frequência de ações de autoformação quando estas tenham lugar fora do período laboral.

2- O trabalhador terá direito a utilizar, dentro do período laboral, um crédito de 100 horas por ano civil para a autoformação, podendo, quando tal se justifique, em função da especial relevância para as atividades inerentes ao posto de trabalho, a apreciar pelo dirigente máximo do serviço, ser ultrapassado até ao limite da carga horária prevista para a formação profissional que o trabalhador pretende realizar.

3- No caso de autoformação a realizar durante o período laboral, o trabalhador deve formular pedido de autorização ao dirigente máximo do órgão ou serviço, devidamente fundamentado e com indicação da data de

início, do local de realização, natureza e programa, duração e, quando aplicável, a entidade formadora.

4- A autoformação, quando realizada no período laboral, corresponde ao exercício efetivo de funções.

5- A recusa do acesso a autoformação deve ser sempre fundamentada.

6- O pedido de autoformação apresentado por trabalhador que não tenha sido contemplado no plano de formação ou ações de formação do órgão ou serviço só pode ser indeferido com fundamento no prejuízo do normal funcionamento do serviço.

7- O pedido de autoformação apresentado pelo trabalhador nas condições do número anterior não pode ser indeferido mais do que duas vezes consecutivas.

8- O trabalhador a quem for concedida a autorização para autoformação deve, no final da mesma, apresentar junto do órgão ou serviço relatório e, quando aplicável, o respetivo certificado de formação.

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Deslocações para formação**

O Empregador Público suportará as despesas determinadas pela deslocação e alojamento do trabalhador para obtenção de formação interna e/ou externa, quando a mesma ocorra em área geográfica que não a do concelho de Lisboa, nos termos e conforme o disposto na lei, bem como o pagamento de trabalho suplementar que resulte da necessidade de prolongamento do horário normal de trabalho.

### **CAPÍTULO V**

#### **Disposições Finais**

Cláusula 4: .<sup>a</sup>

#### **Divulgação Obrigatória**

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, sendo divulgado pelos meios adequados, pelo que deve ser distribuído um exemplar a cada trabalhador, se o solicitar.

Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Participação dos trabalhadores**

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

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

Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Procedimento Culposos**

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

Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação

formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

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

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

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

Mirandela, 15 de dezembro de 2023.

Pela Freguesia de Mirandela:

*Sr. Luís Carlos de Fontoura Soares*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia.

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

*Sr. Manuel João Almeida Lopes*, membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

*Sr. José António Vara Freire*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 11 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 7/2024, a fl. 63 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 11/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Mação e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**

#### **Preâmbulo**

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

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

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

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Mação adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 230 trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

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

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

2- A denuncia e sobrevigência do presente ACEP seguem os trâmites legais previstos na LGTFP.

## CAPÍTULO II

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d) De trabalhador que exerça atividade em turismo, exposições, atividades culturais, desportivas e feiras;

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

f) Nos demais casos previstos em legislação especial.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horário de trabalho

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Horário rígido

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

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Jornada contínua

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

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

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

4- A jornada contínua é atribuída, em casos fundamentados, a requerimento do interessado, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;
- f) Em situações de monoparentalidade;
- g) Aos portadores de incapacidade igual ou superior a 60 %;

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

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

f) As interrupções para repouso ou refeição não poderão exceder os trinta minutos, sendo as mesmas realizadas no local de trabalho ou outro indicado pela autarquia.

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

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Horário flexível

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

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

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

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

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

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;

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

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado, até ao máximo de um período igual à duração média diária de trabalho.

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

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

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

### Cláusula 10.<sup>a</sup>

#### Isenção de horário

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

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

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

4- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos da legislação aplicável.

### Cláusula 11.<sup>a</sup>

#### Horários específicos

Sem prejuízo de outros, a requerimento do trabalhador e, no cumprimento do estipulado na legislação em vigor e no presente, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

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

### Cláusula 12.<sup>a</sup>

#### Trabalho noturno

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

2- Considera-se trabalhador noturno, conferindo-se-lhe o direito previsto pelo n.º 1 do artigo 160.º da LTFP, 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 acréscimo remuneratório previsto no número anterior, é aplicável a todos os trabalhadores noturnos independentemente da natureza das funções exercidas, ou do número de horas de trabalho prestadas em período noturno.

4- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 8 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

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

### Cláusula 13.<sup>a</sup>

#### Limites do trabalho suplementar

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

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

### Cláusula 14.<sup>a</sup>

#### Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção diferente de inadequado na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas no biênio 2021 - 2022.

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.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Dispensas, tolerâncias e faltas justificadas**

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

a) No caso em que, por motivos de serviço, não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa a acordar entre as partes;

b) No caso do dia de aniversário recair em dia feriado, desde que diferente do dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, deverá ser concedido ao trabalhador o dia útil seguinte;

c) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de Fevereiro, e em ano comum, será concedido o dia 1 de março, desde que diferente do dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar.

2- Pode ser concedida dispensa do dia a trabalhador que, comprovadamente, realize dádiva de sangue ou medula.

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

4- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional, quando enquadrado nas respetivas funções e posto de trabalho.

### CAPÍTULO III

## **Segurança e saúde no trabalho**

### SECÇÃO I

#### **Disposições Gerais**

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Princípios gerais e conceitos**

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

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

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

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

Empregador Público (EP): Município.

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

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

Posto de trabalho: Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores. Componentes materiais do trabalho: os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.

Perigo ou Fator de Risco: propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros. Risco: é a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.

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

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

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

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

## SECÇÃO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 17.ª

##### Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no traba-

lho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;

*p)* Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

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

*r)* Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

*s)* Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

*t)* Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

*u)* Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

*v)* Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

*d)* Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

*e)* Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

*f)* Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

*g)* Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

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

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

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

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

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Direito de informação

1- Todos os Trabalhadores, assim como os seus representantes, têm direito a receber informação adequada

e atualizada sobre:

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

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

c) Medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;

d) Adoção de nova tecnologia

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Direito de formação**

1- Todos os Trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

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

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

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

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

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Direito de representação**

1- Todos os Trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

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

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Processo eleitoral

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

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

3- Compete à Comissão Eleitoral:

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

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

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

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

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

### Cláusula 24.<sup>a</sup>

#### Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 7 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

### Cláusula 25.<sup>a</sup>

#### Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, o EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

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

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

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

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 20.<sup>a</sup> (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

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

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

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 21.<sup>a</sup> (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

vo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

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

### SECÇÃO III

#### Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

##### Cláusula 27.<sup>a</sup>

###### Objetivos

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

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 18.<sup>a</sup> (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 26.<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Competências

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

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

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

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

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

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

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

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### Ficha clínica

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

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

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

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

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### Ficha de Aptidão

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

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

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

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Encargos

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

## SECÇÃO IV

### Disposições comuns

### Cláusula 33.<sup>a</sup>

#### Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

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

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

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Vestiários, Lavabos e Balneários**

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

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

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Locais para refeição**

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

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Primeiros Socorros**

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

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

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

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

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a

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

## CAPÍTULO IV

### Disposições Finais

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, sendo publicitado na intranet do Município e disponibilizado um exemplar a quem o solicitar.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Participação dos trabalhadores

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

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

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Procedimento Culposo

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

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Mação, 22 de dezembro de 2023.

Pelo Município de Mação:

*Sr. Vasco António Mendonça Sequeira Estrela*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal.

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

*Sr. António Paulo Ramos Reis*, na qualidade de, membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

*Sra. Elsa Cristina Guerreiro Lopes*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º, número 2, alínea e) dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 11 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 8/2024, a fl. 63 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Acordo coletivo de trabalho n.º 12/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Serpa e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA**

#### **Preâmbulo**

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

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

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

#### **CAPÍTULO I**

#### **Âmbito e Vigência**

##### **Cláusula 1.ª**

##### **Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Serpa, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STFPSSRA – Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - Sul e Regiões Autónomas, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, 382 (trezentos e oitenta e dois) trabalhadores.

##### **Cláusula 2.ª**

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

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

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

## CAPÍTULO II

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

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

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

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, após consulta à organização sindical.

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

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

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

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

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

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Modalidades de horário de trabalho**

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

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

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

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

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

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

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

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

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

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

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

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

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

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

6- Quando requerida pelo trabalhador, em qualquer um dos casos descritos nas alíneas dos pontos 4 e 5, a modalidade de jornada contínua só poderá ser indeferida pelo responsável máximo do serviço com a devida fundamentação.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Trabalho por turnos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Cláusula 11.ª

##### **Isenção de horário**

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

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

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

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

#### Cláusula 12.ª

##### **Horários específicos**

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

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

#### Cláusula 13.ª

##### **Trabalho noturno**

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

#### Cláusula 14.ª

##### **Limites do trabalho suplementar**

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

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

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

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

#### Cláusula 15.ª

##### **Direito a férias**

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia útil de férias, cumulativo, quando completar 39 anos de idade, 49 anos de idade e 59 anos de idade.

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

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

#### Cláusula 16.ª

##### Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

2- Nos anos comuns, é considerado o dia 1 de março com dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro .

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

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

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

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

#### Cláusula 17.ª

##### Feriado municipal e Carnaval

Para além dos feriados obrigatórios (nacionais ou municipais) os trabalhadores têm direito a gozar a Terça-Feira de Carnaval.

#### Cláusula 18.ª

##### Período experimental

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

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

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

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

#### Cláusula 19.ª

##### Formação profissional

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

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

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

## CAPÍTULO III

### Segurança e saúde no trabalho

#### SECÇÃO I

##### Disposições Gerais

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais e conceitos

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

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

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

#### SECÇÃO II

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

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

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

xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;

xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;

xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;

xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;

xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;

g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

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

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

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

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

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Direito de informação**

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

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

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

c) Medidas de 1<sup>o</sup>s socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

2- Sem prejuízo de formação adequada, a informação referida no número anterior deve ser proporcionada sempre que haja:

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;

d) Adoção de nova tecnologia

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Direito de formação**

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

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

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta

qualquer prejuízo para o trabalhador.

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

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Direito de representação**

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### **Representantes dos trabalhadores**

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 5, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Processo eleitoral**

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

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

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

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Crédito de Horas**

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 10 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas até ao limite previsto na lei para as faltas sindi-

cais, contando como tempo de serviço efetivo.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Direito de consulta e proposta**

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
- h) O material de proteção a utilizar;
- i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;
- k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

5- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho**

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26<sup>a</sup> (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

- a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
- b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27<sup>a</sup> (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

### SECÇÃO III

#### Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

##### Cláusula 34.<sup>a</sup>

###### Objetivos

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24<sup>a</sup> (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto na cláusula 32<sup>a</sup> (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

##### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### Competências

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;

- h)* Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i)* Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j)* Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k)* Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l)* Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m)* Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n)* Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o)* Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Medicina do trabalho

- 1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.
- 2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:
  - a)* Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
  - b)* Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
  - c)* Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
  - d)* Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;
  - e)* No caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença
- 3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.
- 4- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho, se o estado de saúde do trabalhador o justificar.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Encargos

O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

## SECÇÃO IV

### Disposições comuns

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Equipamentos de proteção individual

- 1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destina a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.
- 2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.
- 3- Compete ao EP:
  - a)* Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado. Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.

5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Vestiários, Lavabos e Balneários**

1- O EP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Refeitórios e locais para refeição**

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Primeiros Socorros**

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria a elaborar pelas partes no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente ACEP, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional

de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

## CAPÍTULO IV

### Disposições Finais

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, devendo os subscritores procederem da forma mais adequada à sua divulgação.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Procedimento Culposos

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.

3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.

4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.

7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Serpa, 5 de dezembro de 2023.

Pelo Município de Serpa:

*Sr. João Francisco Efigénio Palma*, na qualidade de presidente da câmara.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA:

*Sr. Carlos Alberto Santos*, na qualidade de mandatário e membro da direção do STFPSSRA.

*Sr. Alcides Manuel Pacheco Rocha Teles*, na qualidade de mandatário e membro da direção do STFPSSRA.

Depositado em 23 de janeiro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 11/2024, a fl. 63 do livro n.º 3.

**PÚBLICO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Aviso n.º 3/2024 - Acordo coletivo de trabalho n.º 96/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Sintra e a Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e outro - Constituição da comissão paritária**

De acordo com o estipulado na Cláusula 15.<sup>a</sup> do acordo coletivo de empregador público entre o Município de Sintra, a FESAP - Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Público, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2023, foi constituída pelas entidades outorgantes uma comissão paritária com a seguinte composição:

Em representação do Município de Sintra

Membros efetivos:

Maria Isabel Rocha Pinto da Silva

Maria do Rosário Gomes Veríssimo da Cruz

Em representação da Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - FESAP e o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Público

Membros efetivos:

Mavilde Maria Antunes Parreira

João Ramos Gonçalves Roque dos Santos

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (administrativos)**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2023, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas da Região Demarcada do Douro e trabalhadores administrativos ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 122 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 59,8 % são mulheres e 40,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 93 TCO (76,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 29 TCO (23,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 51,7 % são homens e 48,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,2 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que no setor em causa a atividade desenvolvida pelas adegas cooperativas é regulada por lei especial e por regulamentação coletiva própria, excluem-se as mesmas do âmbito da presente portaria, à semelhança da anterior extensão.

Considerando ainda que a anterior extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por oposição da referida federação, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 43, de 4 de outubro de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (administrativos), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2023, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à atividade de produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas da Região Demarcada do Douro e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de outubro de 2023.

26 de janeiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns)**

As alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2023, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas da Região Demarcada do Douro e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 64 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 46,9 % são mulheres e 53,1 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 16 TCO (25 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 48 TCO (75 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 47,9 % são homens e 52,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,1 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que no setor em causa a atividade desenvolvida pelas adegas cooperativas é regulada por regulamentação coletiva específica, excluem-se as mesmas do âmbito da presente portaria, à semelhança da anterior extensão.

Considerando ainda que a anterior extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, por oposição desta federação, mantém-se a referida exclusão.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 43, de 4 de outubro de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação das Empresas de Vinho do Porto (AEVP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (armazéns), publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2023, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, excluindo as adegas cooperativas, que se dediquem à atividade de produção e comercialização de vinhos do Porto e Douro, seus derivados e bebidas espirituosas da Região Demarcada do Douro e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante, excluindo as adegas cooperativas, que exerçam as atividades económicas referidas na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos inscritos na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de outubro de 2023.

26 de janeiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações em vigor do acordo coletivo entre a Águas do Norte, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro**

As alterações em vigor do acordo coletivo entre as Águas do Norte, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2023 e n.º 27, de 22 de julho de 2023, abrangem as relações de trabalho entre os empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

As empresas outorgantes requereram a extensão das alterações do acordo coletivo às relações de trabalho entre as mesmas empresas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021.

Contudo os elementos disponíveis não permitem a realização do referido estudo, embora 13 das 16 empresas outorgantes da convenção indicassem cerca de 2442 trabalhadores ao seu serviço. Nesta circunstância, foram as requerentes notificadas para, querendo, apresentar o estudo com os referidos indicadores. De acordo com o estudo remetido pelas requerentes, as empresas têm ao seu serviço 2178 trabalhadores, dos quais, pelo menos 213 (9,8 % do total) estão diretamente abrangidos pelo acordo coletivo, podendo ser abrangidos indiretamente, por via da extensão, cerca 1374 trabalhadores (63,1 % do total), dos quais 29 % são mulheres e 71 % de homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de cerca de 6,1 % na massa salarial dos trabalhadores a abranger com a extensão. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há impacto no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações em vigor do acordo coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço das referidas empresas.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da alteração da convenção, o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, e a data de produção de efeitos pedida pelas empresas abrangidas pela extensão.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 40, de 25 de setembro de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações em vigor do acordo coletivo entre as Águas do Norte, SA e outras e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e outro, publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 13, de 8 de abril de 2023 e n.º 27, de 22 de julho de 2023, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

#### Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de janeiro de 2023.

26 de janeiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão da alteração do contrato coletivo entre a Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP)**

A alteração ao contrato coletivo entre a Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2023, abrange no território nacional as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de agente de navegação e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que a outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão da alteração do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 407 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 44,2 % são mulheres e 55,8 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 314 TCO (77,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 93 TCO (22,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 55,9 % são homens e 44,1 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 7,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não há redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação da alteração do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 38, de 31 de agosto de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes da alteração do contrato coletivo entre a Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 32, de 29 de agosto de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que se dediquem à atividade de agente de navegação e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de outubro de 2023.

24 de janeiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (alojamento)**

O contrato coletivo e suas alterações em vigor entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (alojamento), publicados nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2017, n.º 45, de 8 de dezembro de 2018, n.º 27, de 22 de julho de 2019, n.º 21, de 8 de junho de 2022, e n.º 12, de 29 de março de 2023, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que em território nacional se dediquem à atividade de alojamento e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As condições de trabalho previstas no contrato coletivo e suas alterações, publicados nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2017, n.º 45, de 8 de dezembro de 2018, n.º 27, de 22 de julho de 2019, n.º 21, de 8 de junho de 2022, foram objeto de extensão, respetivamente, através das Portarias n.º 318/2017, de 25 de outubro, n.º 9/2019, de 10 de janeiro, n.º 386/2019, de 24 de outubro, e n.º 11/2023, de 4 de janeiro, também publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2017, n.º 3, de 22 de janeiro de 2019, n.º 41, de 8 de novembro de 2019, e n.º 2, de 15 de janeiro de 2023, no território do Continente, «às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de alojamento abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas, filiados na associação sindical outorgante».

As partes signatárias requerem a alteração do âmbito de aplicação das anteriores extensões da convenção, pretendendo o seu alargamento «às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de alojamento abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nelas previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante».

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021.

De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 767 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 67,3 % mulheres e 32,7 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 224 TCO (29,2 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 543 TCO (70,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 74,2 % são mulheres e 25,8 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não há redução no leque salarial e que se verifica diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo e suas alterações em vigor às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que as anteriores extensões da convenção não são aplicáveis aos empregadores filiados na Associação da Hotelaria de Portugal (AHP), na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e na Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA), por oposição das referidas associações, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de extensão e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 40, de 25 de setembro de 2023, ao qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal deduziu oposição alegando, em síntese, que: i) a portaria visa os trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela oponente; ii) celebra contrato coletivo no mesmo âmbito de atividade e com a mesma associação de empregadores, o qual pode ser aplicado aos trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante da convenção a estender.

Quanto ao primeiro argumento da oponente, salienta-se que a portaria de extensão em apreço não abrange os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT porque a extensão visa, por um lado, os trabalhadores filiados no SITESE ao serviço de empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e, por outro, os trabalhadores ao serviço dos empregadores filiados da associação de empregadores outorgantes, todos, sem regulamentação coletiva negocial aplicável, nos termos do número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho. No caso, é consabido que os trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT têm regulamentação coletiva negocial aplicável no âmbito das relações de trabalho com os empregadores filiados na AHRESP. Quanto ao segundo argumento, salienta-se que o Código do Trabalho admite a concorrência entre portarias de extensão, pelo que a existência de contrato coletivo com portaria de extensão no setor não impede a emissão de portaria de extensão de outro contrato coletivo concorrente. No entanto, atendendo à oposição e que a extensão, nomeadamente o previsto na alínea b) do número 1 do artigo 1.º, só é aplicável às relações de trabalho sem regulamentação coletiva negocial, esclarece-se que a presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso de competência delegada pelo Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações em vigor entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (alojamento), publicados nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 30, de 15 de agosto de 2017, n.º 45, de 8 de dezembro de 2018, n.º 27, de 22 de julho de 2019, n.º 21, de 8 de junho de 2022, e n.º 12, de 29 de março de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de alojamento abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados na associação sindical outorgante;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável aos empregadores filiados na Associação da

Hotelaria de Portugal (AHP), na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA e na Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA).

3- O disposto na alínea *b*) do número anterior não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

4- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

São revogadas:

*a*) A Portaria n.º 318/2017, de 25 de outubro, publicada no *Diário da República*, n.º 206, 1.ª série, de 25 de outubro de 2017, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2017;

*b*) A Portaria n.º 9/2019, de 10 de janeiro, publicada no *Diário da República*, n.º 7, 1.ª série, de 10 de janeiro de 2019 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2019;

*c*) A Portaria n.º 386/2019, de 24 de outubro, publicada no *Diário da República*, n.º 205, 1.ª série, de 24 de outubro de 2019 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2019;

*d*) A Portaria n.º 11/2023, de 4 de janeiro, publicada no *Diário da República*, n.º 3, 1.ª série, de 4 de janeiro de 2023 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2023.

#### Artigo 3.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2023.

26 de janeiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros**

As alterações do acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2023, abrangem as relações de trabalho entre as empresas outorgantes que, no território nacional, se dediquem à atividade seguradora, e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações outorgantes.

As empresas outorgantes requereram a extensão das alterações do acordo coletivo às relações de trabalho entre as mesmas empresas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes. Para o efeito, argumentam, em síntese, que têm ao seu serviço, em regime de trabalho subordinado, 2670 trabalhadores, dos quais só cerca de 23 % (614) pagam a quota sindical por desconto na respetiva retribuição mensal e que as alterações acordadas procedem à atualização dos valores da tabela salarial em 5,6 % em termos médios - sendo a retribuição base mínima de 795,00 € - e o subsídio de refeição foi atualizado em 6,8 %, para o valor de 11,00 € por dia de trabalho. Razões de ordem social e económica que se prendem essencialmente com a uniformização e não discriminação do estatuto laboral dos trabalhadores pertencentes à mesma empresa e aconselham a extensão do acordo coletivo a todos os trabalhadores não filiados nos sindicatos outorgantes, incluindo os que não escolham em tempo oportuno a única convenção coletiva suscetível de ser aplicável à sua relação de trabalho, nos termos do artigo 497.º do Código do Trabalho.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1236 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 43,2 % são homens e 56,8 % são mulheres. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1032 TCO (83,5 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 204 TCO (16,5 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 39,7 % são homens e 60,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,0 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e diminuição das desigualdades.

Ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promoveu-se a intenção de proceder ao alargamento do âmbito de aplicação das alterações do acordo coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação

coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço das referidas empresas.

Em sequência do aviso relativo ao projeto da presente extensão, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 16, de 15 de maio de 2023, deduziram oposição o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal.

Em síntese, o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA alega que: *i)* a portaria de extensão não tem suporte legal, porquanto, o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho apenas autoriza a sua emissão para o setor de atividade; *ii)* não há necessidade de uniformização das condições de trabalho por via da portaria de extensão porque a cláusula 65.ª do acordo coletivo assegura aos trabalhadores não sindicalizados nas associações sindicais outorgantes a possibilidade de aderirem ao mesmo; *iii)* não há fundamento para a emissão da extensão porquanto, em cumprimento do princípio da filiação, basta que qualquer trabalhador se filie num dos sindicatos outorgantes para que a convenção lhe seja aplicável; *iv)* a extensão não tem o efeito de uniformizar as condições de trabalho no setor por existirem diversos acordos de empresa e acordos coletivos negociados com as empresas da atividade seguradora com os sindicatos ora oponentes.

Contrariamente ao que a oponente pretende fazer crer, o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho admite a extensão de convenção coletiva a empregadores e a trabalhadores sempre que estes estejam integrados no mesmo âmbito do sector de atividade e profissional definido na convenção a estender. O que ocorre no caso da extensão em apreço, porquanto, abrange as relações de trabalho entre as empresas outorgantes que se dediquem à atividade seguradora e trabalhadores ao seu serviço das mesmas profissões e categorias profissionais [não filiados nos sindicais outorgantes]. Por outro lado, considerando que cabe ao Estado promover a contratação coletiva de modo que as convenções coletivas sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores - conforme preconiza o número 1 do artigo 485.º do Código do Trabalho - e sendo a emissão de portaria de extensão uma das formas de promover tal desiderato, as entidades empregadoras requereram a extensão em apreço e os trabalhadores destinatários da mesma não deduziram oposição à extensão das alterações em apreço às suas relações de trabalho. E, na verdade, a identidade económica e social entre as situações abrangidas pela extensão e as previstas instrumento a que se refere tem o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes, o que a escolha do trabalhador não sindicalizado, prevista cláusula 65.ª do acordo coletivo, não assegura cabalmente. Com efeito, se por um lado, a extensão justifica-se pelo facto de que podem existir (a todo o tempo) trabalhadores que não fizeram a escolha prevista no número 1 artigo 497.º do Código do Trabalho, por outro lado, os trabalhadores que a fizeram só a podem efetuar uma vez, dentro do prazo de três meses (após entrada em vigor da convenção ou ao início da execução do contrato de trabalho, se este for posterior) e com a duração limite de 15 meses. Circunstâncias que, a verificarem-se, a todo o tempo, justificam também a emissão da presente extensão nos termos previstos no número 2 do artigo 515.º do Código do Trabalho.

Por sua vez, o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora e o SISEP - Sindicato dos Profissionais de Seguros de Portugal opõem-se à emissão da portaria de extensão alegando, em síntese, que não foi efetuada a correta ponderação das circunstâncias sociais e económicas que justifiquem a extensão, por manifesto erro nos pressupostos da RCM, porquanto: *i)* o estudo de apoio à decisão teve em linha de conta dados constantes do Relatório Único/Quadros de Pessoal (RU/QP) que não correspondem à realidade; *ii)* o estudo não indica o número de trabalhadores abrangidos e a abranger na extensão, conforme previsto no número 1 da RCM; *iii)* o estudo adota a indicação do número de trabalhadores com registo de remuneração superior ou inferior à remuneração convencional, como critério identificativo de distinção entre trabalhador abrangido ou não por IRCT, o que não tem acolhimento legal; *iv)* não foi requerido às empresas informação real.

Portanto, requerem que a extensão não seja emitida, à semelhança do que sucedeu com o pedido de extensão da anterior alteração da convenção, ou, em alternativa, que a portaria de extensão integre uma norma relativa à sua inaplicabilidade a trabalhadores que efetuaram a escolha prevista no artigo 497.º do Código do Trabalho, sob pena de violação do princípio da legalidade.

Quanto aos argumentos expendidos pelas oponentes STAS e SISEP, relativos a erro nos pressupostos do estudo, regista-se que o mesmo tem em conta os dados oficiais disponíveis à data da elaboração do projeto e da emissão da portaria de extensão. Tais dados correspondem ao apuramento das respostas dos empregadores outorgantes da convenção ao Relatório Único, relativamente a 2021, e incidem sobre os trabalhadores por conta de outrem (TCO) a tempo completo abrangidos pelo acordo coletivo em apreço, diretamente ou indiretamente (nomeadamente por força da sua extensão), evidenciando o potencial máximo de aplicação da convenção inicial e das alterações em apreço, bem como o previsível impacto social e económico nas relações de trabalho a abranger. Com efeito, conforme consta do projeto e melhor se evidencia no estudo - sobre a me-

metodologia de cálculo das retribuições devidas - foi aferido o número e percentagem de trabalhadores para os quais as remunerações devidas são inferiores às mínimas previstas na alteração da convenção a estender (204 TCO/16,5 % do total), ou seja, o número de trabalhadores que previsivelmente vão beneficiar da extensão e o impacto desta na promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social. Regista-se ainda que, conforme consta do projeto, aquando do pedido de extensão as empresas indicaram os dados que dispunham, nomeadamente, o número de trabalhadores ao serviço das mesmas (incluindo os filiados) e impacto das atualizações das pecuniárias previstas nas alterações da convenção a estender. E atende-se que, no caso, este último indicador não é absolutamente divergente do apurado pelo estudo, o qual foi realizado com recurso a remunerações comparáveis, i.e., de TCO a tempo completo.

Quanto ao argumento no sentido de que a emissão de portaria de extensão sem qualquer ressalva quanto à sua inaplicabilidade a trabalhadores que efetuaram a escolha prevista no artigo 497.º do Código do Trabalho viola o princípio da legalidade, não colhe. A portaria de extensão é um regulamento administrativo e, como tal, está sujeito à hierarquia dos atos normativos, à relação entre fontes de direito de trabalho e às normas de caráter imperativo. Tendo presente que a estatuição prevista no número 2 do artigo 515.º do Código do Trabalho é imperativa, a ausência de norma no articulado da portaria no sentido da referida disposição legal não pode ser interpretada a contrario sensu, i.e., de forma inversa (afastando a norma legal imperativa), sob pena, isso sim, de violar o princípio da legalidade. Não obstante, atendendo à recente alteração introduzida nos artigos 497.º e 515.º do Código do Trabalho, pela Lei n.º 13/2023, de 4 de abril, que clarifica como se relacionam estes instrumentos de alargamento do âmbito de aplicação de uma convenção, adita-se no articulado da presente portaria, a título de mero esclarecimento, que a extensão só aplicável a trabalhador não filiado em associação sindical, que tenha escolhido um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, quando já tenha decorrido o prazo referido no número 3 do artigo 497.º do Código do Trabalho. Finalmente, salienta-se que o arquivamento do pedido de extensão da anterior alteração da convenção nada teve que ver com o acolhimento dos argumentos aduzidos pelas então oponentes, mas sim com o facto de, após a publicação do aviso de projeto, aquela alteração da convenção ter deixado de estar em vigor com o depósito da alteração subsequente da convenção, ficando o procedimento de extensão prejudicado nos termos do número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, porquanto, só é admissível a emissão de portaria de extensão de convenção em vigor.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do acordo coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço das referidas empresas.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do acordo coletivo entre a Liberty Seguros, Companhia de Seguros y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal e outras e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2023, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre as empresas de seguros outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Nos termos das disposições previstas no número 5 do artigo 497.º e número 2 do artigo 515.º do Código do Trabalho, a presente extensão só é aplicável a trabalhador não filiado em associação sindical, que tenha escolhido um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, quando já tenha decorrido o prazo referido no número 3 do artigo 497.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2023.

24 de janeiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro**

As alterações ao contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2023, abrangem no território do Continental, as relações de trabalho entre empregadores que exerçam a atividade de inspeção de veículos motorizados e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1940 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 20,2 % são mulheres e 79,8 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 1088 TCO (56,1 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais enquanto para 852 TCO (43,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica a redução no leque salarial e a diminuição dos rácios de desigualdade.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de emissão da portaria de extensão, que é posterior à data do depósito da convenção, e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 34, de 10 de agosto de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do Contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não representados pela associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de inspeção de veículos motorizados, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores representados pela associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2023.

24 de janeiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE**

As alterações do contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2023, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores que exercem a atividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria, arranjos de costura, consertos de sapatos e chaves, e trabalhadores ao seu serviço que exercem as profissões nele constantes, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021.

De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 440 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 73 % mulheres e 27 % homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 393 TCO (89,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 47 TCO (10,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 38,3 % são mulheres e 61,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,7 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 6,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há uma acentuada redução no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdade.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, à semelhança da anterior extensão, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 39, de 11 de setembro de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso de competência delegada pelo Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a ANASEL - Associação Nacional de Empresas de Lavandaria, Arranjos de Costura, Consertos de Sapatos e Chaves e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2023, são estendidas no território do Continente:

*a)* Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de serviços de limpeza a seco, de lavandaria e tinturaria, arranjos de costura, consertos de sapatos e chaves e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

*b)* Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

#### Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2023.

24 de janeiro de 2024 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

### **Contrato coletivo entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Revisão global**

#### CAPÍTULO I

##### **Âmbito e vigência**

###### Cláusula 1.<sup>a</sup>

###### **Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se no continente e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira à atividade transitária e obriga, por um lado, todas as empresas representadas pela Associação dos Transitários de Portugal - APAT - e, por outro, todos os trabalhadores que prestam ou venham a prestar serviço naquelas empresas representados pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP).

###### Cláusula 2.<sup>a</sup>

###### **Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente CCT entra em vigor no quinto dia subsequente à data da sua publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e terá um prazo de vigência de 36 meses, considerando-se sucessivamente renovado por igual período, desde que não seja denunciado por qualquer das partes.

2- A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano para o qual foram acordados.

3- Qualquer das partes pode denunciar a convenção coletiva, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos no número um desta cláusula, acompanhada de proposta negocial devidamente fundamentada.

#### CAPÍTULO II

##### **Admissão e carreira profissional**

###### Cláusula 3.<sup>a</sup>

###### **Condições de admissão e promoção**

1- A admissão e promoção dos trabalhadores pelas empresas é livre, em caso de preenchimento de vagas existentes, se deve dar oportunidade de afetação de trabalhadores da empresa aos respetivos postos de trabalho se os mesmos manifestarem interesse em preenchê-las e possuírem as qualificações profissionais e experiência exigidas para o efeito.

2- As promoções e progressões salariais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes previamente definidos e atempadamente comunicados aos trabalhadores que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência no exercício das funções.

3- O sistema de promoções e progressões salariais deve ser definido de forma clara e transparente por forma a evitar quaisquer discriminações ou violações da lei.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Formação contínua**

1- As partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a profissionalização e integração dos trabalhadores e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e competitividade das entidades empregadoras;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade assegurada pela entidade empregadora;
- e) Considerar a formação, através da organização e participação em cursos, atividades e programas, como elemento de referência para o sistema de classificação profissional e da estrutura retributiva.

2- A formação contínua deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.

3- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, a um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Período experimental**

1- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem, salvo estipulação expressa em contrário, a seguinte duração:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais I a F;
- b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais E a D;
- c) 200 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais C a A.

2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

- a) 30 dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
- b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto com cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- No caso previsto no número 1 alínea b), o período experimental reduz-se para 90 dias quando o trabalhador tenha experiência profissional comprovada de 2 anos na mesma categoria profissional para a qual vai ser contratado.

4- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

5- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por qualquer das partes depende de aviso prévio de sete dias.

6- Tendo o período experimental durado mais de 120 dias, a denúncia do contrato por qualquer das partes depende de aviso prévio de 15 dias.

7- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto nos números 4 e 5 determina, respetivamente, o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta ou a indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período de aviso prévio em falta, consoante a denúncia seja efetuada pelo empregador ou pelo trabalhador e sem prejuízo de indemnização por danos causados pela inobservância de obrigação assumida em pacto de permanência.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Categorias profissionais**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT serão classificados de acordo com as suas funções, em conformidade com as categorias profissionais constantes do anexo I. Para os trabalhadores já admitidos na data de

entrada em vigor do CCT, proceder-se-á, caso seja aplicável, à redenominação da categoria profissional de acordo com a tabela de equivalências entre categorias profissionais constantes do anexo III.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Mobilidade funcional**

1- O empregador pode encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções diferentes daquelas que normalmente desempenhadas pelo trabalhador.

2- O disposto no número 1 não pode implicar diminuição da retribuição.

3- No caso de às funções temporariamente exercidas corresponder retribuição superior e esse exercício se prolongar por mais de um mês, o trabalhador terá direito à retribuição majorada que lhe corresponda.

### CAPÍTULO III

#### **Local de trabalho e deslocações em serviço**

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Transferência do local de trabalho**

1- O empregador pode transferir qualquer trabalhador para outro local de trabalho situado no mesmo concelho ou nos concelhos limítrofes ou até ao limite de 50 km do local onde o trabalhador preste serviço.

2- Fora das zonas geográficas mencionadas no número anterior, o empregador pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço ou quando outro motivo de interesse da empresa o exija.

3- Entende-se por motivo de interesse da empresa aquele que é fundado em razões objetivas e claras, seja de carácter técnico, produtivo ou organizativo.

4- Em qualquer dos casos previstos no número 2, o empregador custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, devidamente comprovadas, feitas pelo trabalhador que sejam resultantes desta, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos.

5- O regime constante do número anterior não é aplicável se o trabalhador residir no concelho para o qual foi transferido ou em concelho limítrofe a este, se não implicar alteração ao custo em transportes coletivos.

6- Em qualquer dos casos previstos no número 2, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

1- Entende-se por deslocação em serviço a que se realiza com o objetivo de efetuar trabalho fora do local habitual, com carácter temporário.

2- Sempre que o trabalhador se desloque em serviço para fora da localidade em que habitualmente o presta, tem direito ao pagamento integral das despesas de transporte (desde que este não seja assegurado pela empresa), alimentação e estadia, caso o trabalhador tenha de pernoitar fora da área da sua residência, de acordo com a prática da empresa.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Utilização de veículo próprio**

1- Aos trabalhadores que utilizem o seu próprio veículo ao serviço da entidade empregadora, por indicação ou com autorização desta, será atribuído um valor por quilómetro de valor igual ao estabelecido anualmente por portaria governamental para os funcionários do Estado.

2- Em caso de acidente ao serviço do empregador que não seja imputável ao trabalhador, o empregador obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na sua viatura, no caso de não estarem cobertos pelo seguro, bem como a indemnizá-lo pela perda do bônus de seguro e franquia.

## CAPÍTULO IV

### Duração e organização do tempo de trabalho

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

O período normal de trabalho semanal tem a duração de quarenta horas, distribuídas por cinco dias com um período normal de trabalho diário de oito horas.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Adaptabilidade

1- A duração normal de trabalho pode ser aumentada, mediante o acordo do trabalhador, até ao limite de duas horas e meia, sem que a duração do trabalho semanal exceda as quarenta e cinco horas semanais, só não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deverá comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com uma antecedência mínima de três dias.

3- A compensação das horas que excederam o período normal de trabalho previsto no número 1 desta cláusula será efetuada através de uma das seguintes modalidades:

*a)* Por redução proporcional do horário de trabalho na mesma semana, quando esta redução não prejudique o normal funcionamento dos serviços, ou em semanas seguintes, mas sempre dentro de um prazo máximo de quatro meses;

*b)* Pela adição dessas horas até perfazerem dias ou meios-dias completos de descanso, que acrescerão ao período de férias a que o trabalhador tiver direito nesse ano sem direito ao acréscimo no subsídio de férias;

*c)* Por qualquer outro sistema que seja acordado entre o trabalhador e empregador;

*d)* Se for impossível conceder a compensação em tempo de descanso, o empregador procederá ao pagamento das horas de trabalho prestadas em acréscimo, nos termos do previsto para o pagamento do trabalho suplementar.

4- Aquando do descanso prestado em acréscimo ao período normal de trabalho, o trabalhador mantém o direito ao subsídio de refeição.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o período normal de trabalho poderá ser definido em termos médios, caso em que o período de trabalho normal diário poderá ser aumentado até quatro horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as sessenta horas semanais num período de referência de quatro meses.

6- Se por força da alteração do período normal de trabalho este se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes coletivos, a empresa suportará as despesas, comprovadas, com outro meio de transporte.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário

1- Por acordo escrito entre as partes, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

*a)* Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

*b)* Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efectuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

*c)* Exercício regular de actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia;

*d)* Desempenho de funções directamente relacionadas com especificidades da atividade transitória que, pela sua frequência, possam justificar a prestação de trabalho ao abrigo deste regime, nomeadamente as relativas a operações logísticas de entrada e saída de mercadorias, qualquer que seja o modo de transporte utilizado.

*e)* Exercício de funções em teletrabalho.

2- A isenção de horário de trabalho poderá compreender qualquer das seguintes modalidades:

*a)* Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

*b)* Pré-fixação de um determinado número de horas de trabalho para além do período normal diário ou semanal;

*c)* Observância dos períodos normais de trabalho diários ou semanais acordados.

3- A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios e aos dias de descanso semanal complementar, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

- 1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- Quando o trabalho termine antes das 4h00, o trabalhador terá direito obrigatoriamente a folgar no período da manhã do próprio dia.
- 3- Quando o trabalho noturno termine depois das 4h00, o trabalhador terá direito obrigatoriamente a folgar nesse dia.
- 4- A prestação de trabalho prevista nos números 2 ou 3 será remunerada no mínimo de 2 horas e 30 minutos. Se a duração do trabalho for superior a esse mínimo, será devido o pagamento correspondente ao trabalho prestado.
- 5- Quando o trabalho noturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes coletivos, a empregador suportará as despesas com outro meio de transporte acordado entre as partes.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar e descanso compensatório**

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves à empresa.
- 3- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
- 4- A prestação de trabalho suplementar, em dia de descanso semanal obrigatório, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes ou noutra dia, se tal for acordado pelas partes.
- 5- Não é considerado trabalho suplementar o período de 15 minutos de tolerância para as transações, operações ou serviços começados e não acabados na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.
- 6- Não é igualmente considerado trabalho suplementar o tempo despendido em formação profissional fora do horário de trabalho até ao limite de duas horas diárias.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Limites do trabalho suplementar**

Salvo o disposto na cláusula sobre a isenção de horário de trabalho do presente CCT nenhum trabalhador poderá prestar mais de :

- a) 200 horas de trabalho suplementar por ano;
- b) 2 horas de trabalho suplementar por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal e feriados.

## CAPÍTULO V

### **Modalidades de contrato de trabalho**

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Comissão de serviço**

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de carácter técnico e especializado cuja natureza suponha especial relação e confiança em relação aos titulares dos cargos mencionados no artigo 161.º do Código do Trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Feriados e férias

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os seguintes dias:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- Em acréscimo aos feriados referidos, será concedida a Terça-Feira de Carnaval ou, em alternativa, a segunda ou a Terça-Feira de Carnaval na proporção de metade dos trabalhadores da empresa em cada dia.

3- Além dos previstos no número anterior, será concedido o feriado municipal da localidade onde se situam os estabelecimentos da empresa ou, mediante acordo entre empregador e o trabalhador, o feriado municipal de um dos concelhos limítrofes.

4- No caso da empresa ter vários estabelecimentos em diferentes localidades, será concedido o feriado municipal aos trabalhadores consoante o seu local de trabalho ou, mediante acordo entre empregador e o trabalhador, o feriado municipal de um dos concelhos limítrofes.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Período de férias

1- Todos os trabalhadores permanentes abrangidos por este CCT têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano da sua admissão, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil sem que o trabalhador tenha gozado as férias a que se refere o número anterior, podem as mesmas ser gozadas até 30 de junho do ano civil subsequente, cumulativamente ou não com as que se vençam em 1 de janeiro desse ano.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5- Se o contrato de trabalho cessar no ano civil subsequente àquele em que o trabalhador foi admitido e também no caso de o contrato não ter excedido 12 meses de duração, o número total dos dias de férias ou da correspondente retribuição não excederá a parte proporcional do cômputo de férias calculado com base no número de meses de trabalho, à razão de dois dias úteis por cada mês.

6- Em caso de cessação do contrato mediante pré-aviso, a entidade empregadora pode determinar que o gozo das férias a que o trabalhador tenha direito, inclusive as partes proporcionais do ano da cessação, sejam gozadas no período que antecede essa cessação.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador.

2- No caso de não haver acordo, a nenhum trabalhador pode ser imposto o gozo de férias fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo se neste período se encontrar em situação de impedimento.

3- Será elaborada uma escala rotativa de modo a permitir, alternadamente, a utilização de todos os meses de verão por cada um dos trabalhadores, caso se torne necessária.

4- Aos trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, desde que prestem serviço na mesma empresa, deve ser concedida a faculdade de gozarem férias simultaneamente.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Noção de falta

Considera-se falta a ausência do trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as faltas previstas no Código do trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao empregador com a antecedência mínima de 3 dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas ao empregador no próprio dia ou, quando circunstâncias de força maior o não permitam, logo que seja objetivamente possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- O trabalhador está obrigado a apresentar documento justificativo das suas faltas ou ausências ao trabalho, no prazo máximo de 5 dias após o início da ausência, sob pena de as faltas serem consideradas injustificadas.

5- Sem prejuízo do previsto no Código do Trabalho e em legislação específica, o empregador pode, em qualquer caso de faltas justificadas, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação, sem prejuízo de poder igualmente proceder à confirmação da autenticidade dos motivos alegados ou documentados.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição e outras prestações patrimoniais

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Conceito de retribuição

1- Considera-se retribuição o que, nos termos desta convenção ou do contrato individual de trabalho, o trabalhador tem direito como contrapartida do trabalho prestado.

2- A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie bem como as diuturnidades para os trabalhadores que a estas tenham direito.

3- A remuneração mensal é a prevista no anexo II.

4- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades

1- No âmbito deste CCT só são aplicadas diuturnidades aos trabalhadores contratados até 25 de julho de 2016 ou que as aфирam antes da entrada em vigor do presente CCT.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, se à data da entrada em vigor do presente CCT já tiver decorrido 50 % do período necessário para auferir a diuturnidade, o trabalhador terá direito a esta.

3- O valor da diuturnidade é de 30,00 € por cada período de 3 anos na mesma categoria e empresa, até ao limite de 5 diuturnidades.

4- O disposto no número 2 da presente cláusula aplica-se apenas às empresas que pagaram diuturnidades aos novos trabalhadores, ou seja, aos contratados após 25 de julho de 2016 e aos trabalhadores que ainda não tivessem auferido qualquer diuturnidade, mas já tivesse decorrido, à data de entrada em vigor do novo CCT, 50 % do período necessário para auferir a diuturnidade. Neste caso o trabalhador terá apenas direito a uma.

Cláusula 26.<sup>a</sup>**Prestações excluídas da retribuição**

Não se consideram retribuição:

- a) O pagamento de trabalho suplementar;
- b) As importâncias recebidas a título de ajudas de custo, abono de viagem, despesas de transporte e outras equivalentes que forem devidas ao trabalhador por deslocações.

Cláusula 27.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de Natal de valor correspondente a 1 (um) mês de retribuição base que deve ser pago até 15 de dezembro.

2- Os trabalhadores admitidos durante o ano a que respeite o subsídio de Natal terão direito a um subsídio proporcional à sua antiguidade em 31 de dezembro.

3- Os trabalhadores cujo contrato cesse antes da data de pagamento do subsídio receberão uma fração proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil correspondente.

4- Em caso de suspensão do contrato por qualquer impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, quer no ano da suspensão, quer no ano de regresso, à parte proporcional do subsídio de Natal correspondente ao tempo de serviço prestado.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Retribuição do período de férias e subsídio de férias**

1- Além da retribuição do período de férias o trabalhador tem direito a um subsídio de férias, compreendendo a retribuição base, as diuturnidades e demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução de trabalho.

2- Do subsídio de férias exclui-se qualquer outra cláusula de expressão pecuniária, designadamente o subsídio de isenção de horário de trabalho.

3- O aumento do período de férias previsto na cláusula da adaptabilidade não determina o aumento do subsídio de férias a pagar pelo empregador.

4- O subsídio será pago no mês anterior ao gozo das férias ou, no caso de gozo interpolado, no mês anterior ao gozo do período mínimo de dez dias consecutivos.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Subsídio de refeição**

1- Será atribuída a todos os trabalhadores nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal uma participação nas despesas de refeição no valor de 9,00 €.

2- Nos dias em que o trabalhador receber qualquer outra participação com a mesma finalidade e que seja de valor igual ou superior, não haverá lugar à participação prevista no número anterior.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Subsídio de isenção de horário de trabalho**

1- A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas no número 2 da cláusula 13.<sup>a</sup> (Isenção de IHT), é a seguinte:

- a) 20 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea a) da referida cláusula;
- b) 15 % nos restantes casos previstos no número 2 da cláusula 13.<sup>a</sup>

2- A retribuição especial por isenção de horário de trabalho não abrange o trabalho prestado em dias úteis para além do limite de 200 horas suplementares por ano.

3- O trabalhador que exerça cargo de administração ou direção pode renunciar à retribuição prevista nesta cláusula.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Pagamento de trabalho suplementar**

1- A retribuição devida pela prestação de trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados será calculada nos seguintes termos:

a) Dias úteis: acréscimo de 40 %;

b) Dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório e feriados: acréscimo de 75 %.

2- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) Dias úteis: 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) Dia de descanso semanal, complementar ou obrigatório e feriados: acréscimo de 100 %.

3- Para efeitos do cálculo a que se referem as alíneas do número anterior aplica-se a seguinte fórmula:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 12 \times n \times THE}{52 \times (\text{período de trabalho semanal})}$$

em que:

Retribuição ilíquida mensal - Retribuição base;

*n* - O valor da percentagem de acréscimo a considerar;

*THE* - O total das horas efectivamente prestadas.

Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### Refeições em trabalho suplementar

1- Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho nas condições previstas no número dois desta cláusula terá direito a receber um abono para a respetiva refeição de acordo com a seguinte tabela:

a) Pequeno-almoço	6,00 €
b) Almoço	14,50 €
c) Jantar	16,50 €
d) Ceia	11,00 €

2- O abono referido no número anterior será concedido nas seguintes condições:

a) Pequeno-almoço - Quando o trabalho termine depois das 7h30 ou se inicie antes dessa hora;

b) Almoço - Quando o trabalhador preste serviço mais de uma 1 hora no período de intervalo para refeição e descanso fixado no horário de trabalho;

c) Jantar - Quando o trabalho termine depois das 20h30;

d) Ceia - Quando o trabalho termine depois das 0h00.

3- Sem perda de retribuição, será concedido o máximo de uma hora como intervalo para as refeições, exceto para o pequeno-almoço que no máximo será de meia hora, quando haja lugar a prestação de trabalho nas condições previstas nesta cláusula.

Artigo 33.<sup>a</sup>

#### Compensação pelas despesas adicionais em teletrabalho

1- O empregador deve compensar o trabalhador pelas despesas adicionais com a prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

2- O valor da compensação é calculado da seguinte forma:

a) Consumo de eletricidade residencial - 0,15 € (euros)/dia;

b) Consumo de Internet pessoal - 0,60 € (euros)/dia;

c) Computador ou equipamento informático equivalente pessoal - 0,75 € (euros)/dia.

3- Este valor é apenas aplicável à compensação pela utilização profissional em teletrabalho daqueles bens ou serviços que não sejam disponibilizados direta ou indiretamente ao trabalhador pela entidade empregadora.

4- Considera-se disponibilização ao trabalhador pela entidade empregadora a oferta, a cedência, a colocação à disposição, a venda a um preço inferior ao valor de mercado ou qualquer outro ato que permita o uso e fruição da eletricidade, da Internet e do computador ou equivalente sem que o trabalhador suporte financeiramente os respetivos encargos em condições normais de mercado.

5- O valor limite fixado é apenas aplicável aos dias completos de teletrabalho, efetivamente prestado e que resultem de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador nos termos do artigo 166.º do Código do Trabalho.

6- Considera-se dia completo de trabalho aquele em que a prestação de trabalho tenha sido efetuada à distância, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação, em local não determinado pelo empregador, em períodos não inferiores a um sexto das horas de trabalho semanal.

## CAPÍTULO VIII

### Segurança Social

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Segurança Social

1- O trabalhador na situação de doença ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal da empresa

2- Enquanto o trabalhador se mantiver ausente da empresa por motivo de doença, esta pagar-lhe-á, nos termos e dentro dos limites referidos no número seguinte, um complemento do subsídio de doença cujo valor corresponderá à diferença entre o montante da prestação paga pela Segurança Social e o valor da retribuição líquida normal que receberia se estivesse a trabalhar.

3- O complemento a que se refere o número anterior, sem prejuízo de outras práticas mais favoráveis em vigor nas empresas, terá por limite máximo 25 % da retribuição líquida normal, sem subsídio de refeição, e será pago durante dois meses em cada ano civil se o trabalhador tiver uma antiguidade igual ou inferior a 3 anos completos de serviço na empresa, sendo pago durante mais um mês por cada ano de serviço completo a partir do 3.º ano de antiguidade, com o limite máximo de 12 meses de complemento, a contar do início da baixa.

4- O pagamento, por parte da empresa do complemento a que se referem os números 2 e 3, não inclui a obrigação de retribuir o trabalhador pelo período inicial de 3 dias não subsidiados pela Segurança Social.

5- A fiscalização das situações de baixa far-se-á nos termos da cláusula seguinte.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Controlo de baixa por doença

1- Para efeitos de aplicação do disposto nos números 2 e 4 da cláusula anterior, as situações de impedimento da prestação de trabalho por doença apenas podem ser tituladas pelo respetivo Certificado de Incapacidade Temporária emitido pelas entidades oficiais competentes, tendo a entidade empregadora o direito de fazer observar o trabalhador por médico por ela indicado.

2- O exame previsto no número anterior será feito a expensas da empresa na residência do trabalhador, ou no local em que este se encontrar doente, sem prejuízo do disposto no número 4.

3- Poderá ainda o trabalhador ser observado nas instalações da empresa ou no consultório do médico quando não esteja impedido de se deslocar.

4- As situações de doença não verificada motivarão a cessação imediata do direito ao complemento de subsídio de doença, com a conseqüente reposição de todas as importâncias recebidas e ainda a obrigação de indemnizar a empresa pelas despesas ocorridas.

5- Considerar-se-á como não verificada toda a situação em que o trabalhador sem justificação, não permaneça no local que indicar para estada.

6- Não tem direito a complemento de subsídio de doença o trabalhador:

a) Que se recusar a ser observado por médico indicado pela empresa;

b) Que não indique o seu local de estada no período de baixa.

7- O efeito previsto por violação dos deveres consagrados no número anterior não prejudica o exercício do legítimo procedimento disciplinar.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Comunicação da doença

1- Quando o trabalhador tiver que faltar ou ausentar-se, por motivo de doença, deverá avisar o empregador, salvo manifesta impossibilidade, no 1.º dia útil após a sua ocorrência.

2- À comunicação prevista no número anterior seguir-se-á, logo que possível, o envio do certificado de incapacidade temporária, de modelo oficial, dos serviços médicos competentes, sem prejuízo do disposto na cláusula 23.<sup>a</sup>, número 4.

3- O disposto no número anterior aplica-se igualmente a qualquer período de renovação da respetiva baixa, sob pena das correspondentes faltas serem consideradas injustificadas.

Cláusula 37.<sup>a</sup>**Parentalidade, trabalho de menores e trabalhadores-estudantes**

Os trabalhadores abrangidos por este CCT terão assegurados os direitos estabelecidos pelo Código do Trabalho em matéria de parentalidade, trabalho de menores e trabalhadores estudantes.

Cláusula 38.<sup>a</sup>**Conciliação da vida profissional com a familiar**

1- A empresa deverá organizar horários compatíveis para os trabalhadores que pertençam à mesma estrutura familiar, nomeadamente em agregados que possuam filhos menores, doentes, idosos ou outros familiares que careçam de apoio.

2- A empresa deverá praticar horários, tanto quanto possível, compatíveis com os horários dos transportes públicos que sirvam o local de trabalho respetivo e, sempre que tal não seja possível, deverá providenciar para que os trabalhadores tenham transporte que garanta o regresso a casa.

3- A empresa providenciará para a criação de estruturas de apoio social no seio da empresa, tais como refeitórios, espaços de lazer ou estruturas que possam apoiar os agregados familiares.

## CAPÍTULO IX

**Poder disciplinar**Cláusula 39.<sup>a</sup>**Condições do exercício do poder disciplinar**

1- O empregador tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, o qual é exercido diretamente pelo empregador ou pelos superiores hierárquicos do trabalhador, sob direção e responsabilidade daquela.

2- O exercício do poder disciplinar caduca se não for dado início a qualquer procedimento, nomeadamente a instauração de inquérito no prazo de 30 dias, ou de processo disciplinar no prazo de 60 dias posteriores à data em que o empregador, ou superior hierárquico com competência disciplinar, verificou ou teve conhecimento da infração.

3- No caso de instauração de procedimento de inquérito, entre a conclusão deste e a notificação da nota de culpa não deverá mediar mais de 30 dias.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Processo disciplinar**

1- Salvo para a repreensão simples o poder disciplinar exerce-se, obrigatoriamente, mediante processo disciplinar escrito.

2- São assegurados ao trabalhador suficientes garantias de defesa a saber:

a) Os factos da acusação serão concreta e especificamente levados ao conhecimento do trabalhador através de nota de culpa reduzida a escrito, entregue pessoalmente ao trabalhador dando ele recebido na cópia ou, não se achando o trabalhador ao serviço, através de carta registada com aviso de receção, remetida para a residência habitual conhecida. No caso de devolução da carta registada proceder-se-á à afixação da nota de culpa nos escritórios da empresa, considerando-se o trabalhador dela notificado decorridos que sejam 10 dias sobre a afixação, salvo comprovado impedimento do trabalhador;

b) O trabalhador tem direito a consultar o processo e a apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo de dez dias úteis;

c) Deverão ser ouvidas as testemunhas indicadas pelo trabalhador, até 3 por cada facto e no máximo de 10, bem como executadas as diligências de prova pedidas pelo mesmo, desde que sejam pertinentes para o esclarecimento da verdade;

d) Em caso de despedimento a nota de culpa e a comunicação da intenção do despedimento são entregues ao trabalhador e na mesma data à comissão de trabalhadores;

e) Se o trabalhador for representante sindical será ainda enviada cópia dos dois documentos a que se refere a alínea anterior à associação sindical respetiva;

f) Concluídas as diligências probatórias deve o processo que vise o despedimento ser apresentado por cópia

integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do trabalhador ser representante sindical, à associação sindical respetiva que podem, no prazo de 5 dias úteis, juntar ao processo o seu parecer fundamentado;

g) Decorrido o prazo referido no número anterior a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção;

h) A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição ao trabalhador e no caso de despedimento também à comissão de trabalhadores, bem como, quando o trabalhador for representante sindical à associação sindical.

3- Nas empresas com menos de 10 trabalhadores, o processo disciplinar de despedimento com alegação de justa causa poderá ter a tramitação sumária prevista na cláusula seguinte, à exceção dos representantes sindicais e membros das comissões de trabalhadores.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Processo disciplinar nas microempresas

1- Nas microempresas é garantida a audição do trabalhador que a pode substituir, no prazo de 10 dias úteis, contados da notificação da nota de culpa, por alegação escrita, dos elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo requerer a audição de testemunhas.

2- A decisão do despedimento deve ser comunicada por escrito e fundamentada com discriminação dos factos imputados ao trabalhador.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Suspensão do trabalhador

1- Iniciado o processo disciplinar, o empregador pode suspender a prestação de trabalho do trabalhador, se a presença deste no local de trabalho se revelar inconveniente ou prejudicial ao normal desenvolvimento do processo.

2- A suspensão a que se refere o número anterior pode ser determinada 30 dias antes da notificação da nota de culpa, desde que o empregador, por escrito, justifique que, tendo em conta indícios de factos imputáveis ao trabalhador, a sua presença na empresa é inconveniente, nomeadamente para a averiguação de tais factos, e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa.

3- Durante o período de suspensão preventiva a que se refere o número anterior, o trabalhador manterá o direito à retribuição.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Sanções disciplinares

1- As sanções disciplinares que podem ser aplicadas aos trabalhadores abrangidos por este CCT são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de um número de dias de férias que não ponha em causa o gozo de 20 dias úteis;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A suspensão da prestação de trabalho não pode exceder, por cada ano civil, um total de 90 dias.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Nulidade das sanções

1- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

2- É nula e de nenhum efeito qualquer sanção disciplinar não prevista na cláusula 42.<sup>a</sup>, ou que reúna elementos de várias sanções previstas naquela disposição e ainda a que, com a exceção da repreensão simples, não resulte de processo disciplinar ou em que este não respeite a tramitação prevista na lei e neste CCT.

3- A aplicação da sanção deve ter lugar nos 3 meses subsequentes à decisão sob pena de caducidade.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Ressarcimento dos danos**

O exercício do poder disciplinar não obsta a que a empresa promova ação penal contra o trabalhador, se a ela houver lugar, podendo, igualmente, exigir do mesmo uma indemnização pelos danos, patrimoniais e não patrimoniais, que a conduta dele tiver ocasionado.

Cláusula 46.<sup>a</sup>**Sanções abusivas**

1- Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Exercer, ter exercido ou candidatar-se a funções em estrutura de representação de trabalhadores;
- d) Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer, ou invocar direitos e garantias que lhe assistem.

2- Presume-se abusiva a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta quando tenha lugar até seis meses após qualquer dos factos mencionados no número anterior e até um ano após reclamação ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade e não discriminação.

## CAPÍTULO X

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Cessação do contrato de trabalho**

O contrato de trabalho pode cessar nos termos e pelos fundamentos previstos no Código do Trabalho.

## CAPÍTULO XI

**Atividade sindical**Cláusula 48.<sup>a</sup>**Direito à atividade sindical**

1- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões intersindicais, nos termos previstos neste CCT e na lei.

2- O número máximo de delegados sindicais que beneficiam do regime de proteção prevista na lei e neste CCT é determinado da seguinte forma:

- a) Empresas com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - Um membro;
- b) Empresas com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - Dois membros;
- c) Empresas com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - Três membros;
- d) Empresas com mais de 200 trabalhadores sindicalizados - Seis membros.

3- As direções dos sindicatos outorgantes comunicarão por escrito, ao empregador, a identificação dos elementos a que se refere o número anterior, sendo o teor dessa comunicação publicitado nos locais reservados às informações sindicais. Idêntico procedimento deve ser observado no caso de substituição ou cessação das respetivas funções.

4- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior das instalações das empresas e em local apropriado textos, convocatórias, comunicações, ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo em qualquer dos casos, da normal laboração da empresa.

5- As empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local situado no interior das mesmas que seja apropriado ao exercício das suas funções.

6- Nas instalações com mais de 150 trabalhadores, tal local será cedido a título permanente e naquelas onde prestam serviço número inferior de trabalhadores, sempre que necessário.

### Cláusula 49.<sup>a</sup>

#### **Tempo para exercício das funções sindicais**

1- Os membros das direções das associações sindicais beneficiam de quatro dias por mês para o exercício das suas funções, sem prejuízo da sua remuneração.

2- Para os efeitos do disposto no número anterior, os membros das direções das associações sindicais deverão avisar por escrito o empregador com a antecedência mínima de 2 dias úteis, salvo motivo atendível.

3- Os delegados sindicais dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito individual de 5 horas mensais remuneradas, sendo esse crédito de 8 horas para os delegados que integram as comissões intersindicais, podendo usufruir deste direito os delegados sindicais que sejam eleitos dentro dos limites e no cumprimento das formalidades previstas na lei e neste CCT.

4- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números anteriores, deverão avisar a entidade empregadora, por escrito, com a antecedência mínima de um dia, indicando o tempo e o período horário previsíveis.

5- Não pode haver lugar à cumulação do crédito de horas, pelo facto de os trabalhadores pertencerem a mais de uma estrutura de representação coletiva de trabalhadores.

### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### **Direito de reunião**

1- Os trabalhadores podem reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração em caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão sindical ou pela comissão intersindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 dos trabalhadores da respetiva instalação ou serviço, na hipótese prevista no número 2.

4- A convocatória das reuniões e a presença de dirigentes sindicais estranhos às empresas terão de obedecer aos formalismos legais.

### Cláusula 51.<sup>a</sup>

#### **Direito à informação e consulta**

1- As associações sindicais e os delegados sindicais gozam do direito à informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições previstas na lei e neste CCT.

2- As associações sindicais e os delegados sindicais devem requerer, por escrito, ao órgão de gestão da empresa os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

3- As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

### Cláusula 52.<sup>a</sup>

#### **Quotização sindical**

1- A entidade empregadora obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita individual a entregar ao empregador.

2- Quer a autorização a que se refere o número anterior, quer a sua revogação, produzem efeitos a partir do 1.º dia do mês seguinte ao da sua entrega ao empregador.

3- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

4- As despesas inerentes à cobrança e entrega aos sindicatos das contribuições previstas no número 1 são da responsabilidade das empresas.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### **Comissão de trabalhadores**

1- É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para o integral exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

2- Cabe aos trabalhadores definir a organização e funcionamento da comissão de trabalhadores dentro dos limites estabelecidos na lei.

3- As empresas colocarão à disposição das comissões de trabalhadores, legalmente constituídas, logo que elas o requeiram, instalações próprias providas das condições necessárias para o exercício da sua atividade.

## CAPÍTULO XII

### Disposições gerais

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Aplicabilidade da convenção

Com a entrada em vigor do CCT ficam formal e expressamente revogadas as condições de trabalho fixadas por instrumento de regulamentação coletiva anteriormente aplicado, considerando as partes que o regime ora instituído possui carácter globalmente mais favorável que o que vigorou até à presente data, razão por que deixam de ser invocáveis eventualmente direitos ou benefícios não previstos neste CCT.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- A fim de interpretar e integrar lacunas deste CCT, será constituída uma comissão paritária formada por 3 representantes dos trabalhadores e igual número de representantes da associação patronal.

2- No prazo de 30 dias após a data da assinatura deste CCT, cada uma das partes comunicará, por escrito, à outra os seus representantes.

3- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes a maioria dos membros representantes de cada parte.

4- As deliberações tomadas por unanimidade consideram-se para todos os efeitos como regulamentação do contrato e serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Reenquadramento profissional

Aos trabalhadores que em virtude de enquadramento profissional resultante da aplicação de novas categorias constantes do anexo III passem a ter nova classificação serão garantidos todos os direitos resultantes da sua antiguidade na categoria anterior.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

1- O período normal de trabalho estabelecido na cláusula 11.<sup>a</sup> só é aplicável aos trabalhadores que sejam contratados após a sua entrada em vigor.

2- A entidade empregadora e o trabalhador podem, por mútuo acordo, alterar o período normal de trabalho de 35 para 40 horas, obrigando-se, neste caso, a entidade empregadora a aumentar a retribuição bruta auferida em 10 %.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Sucessão de Convenções

O presente CCT substitui integralmente o CCT celebrado anteriormente entre a APAT e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), sendo o presente CCT considerado globalmente mais favorável.

## ANEXO I

**Secção A - Serviços administrativos****I - Categorias profissionais**

1- As categorias profissionais dos trabalhadores dos serviços administrativos são as seguintes:

- Diretor(a) geral;
- Diretor(a) de departamento;
- Coordenador de área/equipa;
- Conselheiro(a) de segurança;
- Gestor(a) de segurança;
- Programador de informática;
- Técnico(a) de informática;
- Técnico(a) aduaneiro(a);
- Técnico(a) administrativo(a);
- Técnico operacional;
- Técnico de tráfego;
- Técnico comercial;
- Assistente comercial;
- Assistente administrativo(a);
- Auxiliar administrativo (a);
- Porteiro(a);
- Auxiliar de limpeza;
- Praticante.

**II - Definição de funções**

*Diretor(a) geral* - É o trabalhador que gere os vários departamentos de uma empresa, definindo e formulando a política da empresa; planeia, organiza, dirige e controla as atividades da empresa de acordo com as instruções do órgão de administração da empresa.

*Diretor(a) de departamento* - É o trabalhador que dirige e fiscaliza o trabalho sob a orientação do seu superior hierárquico num ou vários departamentos da empresa.

*Coordenador de área/equipa* - É o trabalhador que coordena e organiza de forma efetiva o trabalho de uma área ou equipa da empresa, orienta e coordena funcionalmente a atividade dos respetivos trabalhadores.

*Conselheiro(a) de segurança* - É o trabalhador legalmente habilitado que tem como missão garantir o cumprimento das normas e procedimentos relativos ao transporte, carga, descarga, enchimento, acondicionamento e estiva de mercadorias perigosas, recorrendo a todos os meios e promovendo todas as ações capazes de prevenir a ocorrência de acidentes e minimizar os seus efeitos.

*Gestor de segurança* - É o trabalhador legalmente habilitado que assume a responsabilidade geral, a nível nacional ou local, de garantir que um programa de segurança e a sua aplicação cumprem todas as disposições legais.

*Programador de informática* - É o trabalhador que cria programas que se destinam a comandar operações de tratamento automático da informação e é responsável pela adaptação permanente dos programas às necessidades da empresa.

*Técnico(a) de informática* - É o trabalhador que instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso software, hardware e sistemas de telecomunicações e é responsável por garantir a satisfação das necessidades da empresa neste domínio.

*Técnico(a) aduaneiro(a)* - É o trabalhador, legalmente habilitado, que interpreta e aplica as disposições aduaneiras, atribui a classificação pautal às mercadorias e apresenta as respetivas declarações aduaneiras.

*Técnico(a) administrativo(a)* - É o trabalhador que organiza e executa atividades técnico-administrativas especializadas, no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa que requeiram conhecimentos técnicos específicos, devendo, quando aplicável, estar devidamente habilitado para o exercício das funções.

*Técnico(a) operacional* - É o trabalhador que planeia, controla, coordena e executa os procedimentos relativos às atividades de transporte numa lógica de sistema de transporte multimodal, acompanha o fluxo das mercadorias, faz a mediação entre expedidores e destinatários, executa os tramites ou formalidades legalmente exigidos, inclusive no que se refere à emissão do documento de transporte unimodal ou multimodal, verifica

os contratos e documentos de transporte e dá apoio ao processo comercial; emite toda a documentação relativa aos serviços transitários prestados.

*Técnico(a) de tráfego* - É o trabalhador que planeia, coordena e controla as operações de produção de transporte e da afetação de recursos de acordo com a capacidade e a tipologia dos recursos operacionais da empresa.

*Técnico(a) comercial* - É o trabalhador que promove os serviços da empresa, efetua a prospeção de novos negócios através da apresentação da empresa a potenciais clientes, elabora e apresenta propostas, acompanha os respetivos processos até à conclusão dos serviços e dá apoio ao processo operacional.

*Assistente comercial* - É o trabalhador que dá apoio ao departamento comercial, prestando assistência em todo o processo de venda.

*Assistente administrativo(a)* - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, procede ao tratamento da correspondência e documentação, registando e atualizando informação e os dados necessários à gestão de uma ou de mais áreas da empresa;

*Auxiliar administrativo(a)* - É o trabalhador que geralmente efetua na empresa serviços gerais não especializados, tais como atendimento telefónico e presencial e dá apoio administrativo a uma ou mais áreas da empresa, recolha, distribuição e entrega de correspondência, apoio ao serviço de arquivo, serviço de estafeta e/ou outros análogos e apoio às funções dos superiores hierárquicos.

*Porteiro(a)* - É o trabalhador que atende visitantes, controla e regista as entradas e saídas de pessoas e veículos.

*Auxiliar de limpeza* - É o trabalhador que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa.

*Praticante* - É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para adquirir as competências necessário ao exercício de funções correspondentes a outra categoria profissional.

## Secção B - Trabalhadores de armazém

### I - Categorias profissionais

As categorias profissionais dos trabalhadores de armazém são as seguintes:

- Chefe de armazém;
- Fiel de armazém;
- Operador(a) de armazém;
- Motorista;
- Operador(a) de máquinas;
- Servente;
- Praticante de armazém.

### II - Definição de funções

*Chefe de armazém* - É o trabalhador que dirige, coordena, organiza e fiscaliza o trabalho no armazém.

*Fiel de armazém* - É o trabalhador que superintende nas operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais, executa ou fiscaliza os respetivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação de mercadorias e ou materiais; verifica a correspondência entre as mercadorias recebidas e os respetivos documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

*Operador de armazém* - É o trabalhador que verifica, controla e eventualmente regista a entrada e ou saída de mercadorias e materiais em armazém, embala, acondiciona e movimenta as mercadorias através de meios manuais ou mecânicos, aplica rótulos ou etiquetas nas mercadorias, dá apoio ao técnico de logística e ocasionalmente, quando legalmente habilitado, opera máquinas em armazém.

*Motorista* - É o trabalhador que tem a seu cargo a condução de viaturas automóveis, competindo-lhe efetuar a arrumação das mercadorias que transporta bem como a carga e descarga das mesmas, assegura o bom funcionamento do veículo que lhe está distribuído, procedendo à sua limpeza e zelando pela sua manutenção.

*Operador(a) de máquinas* - É o trabalhador que manobra ou utiliza máquinas em armazém.

*Servente* - É o trabalhador que carrega, descarrega, arruma e acondiciona as mercadorias ou produtos em armazém, viaturas, instalações frigoríficas ou outras e executa outras tarefas indiferenciadas.

*Praticante de armazém* - É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para adquirir as competências necessário ao exercício de funções correspondentes a outra categoria profissional de armazém.

## ANEXO II

Tabela salarial

Classe	Categorias novo CCT	Nível	Remuneração
A	Diretor geral	Único	1 461,00 €
B	Diretor de departamento	Único	1 299,00 €
C	Coordenador de área/equipa Programador informático Conselheiro de segurança Gestor de segurança	Único	1 136,00 €
D	Técnico(a) operacional Técnico(a) de tráfego	Base - Até 2 anos de antiguidade	934,50 €
		Júnior - De 2 a 5 anos de antiguidade	1 008,00 €
		Sénior - A partir de 5 anos de antiguidade	1 055,25 €
E	Técnico(a) administrativo(a) Chefe de armazém Técnico(a) aduaneiro Técnico(a) de informática Técnico(a) comercial	Único	1 008,00 €
F	Motorista Fiel de armazém Assistente comercial Assistente administrativo	Único	940,00 €
G	Praticante Auxiliar administrativo Operador(a) de armazém Porteiro(a) Operador(a) de máquinas	Único	865,00 €
H	Servente	Único	837,50 €
I	Praticante de armazém Auxiliar de limpeza	Único	830,00 €

## ANEXO III

Tabela de correspondências

Categoria no CCT 2009	Categoria no novo CCT
Diretor-geral	Diretor-geral
Diretor de serviços	Diretor de departamento
Chefe de secção	Coordenador de área/equipa
Programador de informática	Programador de informática
Técnico de informática	Técnico de informática
Conselheiro de segurança	Conselheiro de segurança
Primeiro oficial	Técnico(a) operacional
Secretário(a)	Técnico administrativo(a)
Promotor de vendas 1.ª classe	Técnico(a) comercial

Técnico(a) informática	Técnico(a) informática
Técnico(a) aduaneiro(a)	Técnico(a) aduaneiro(a)
Segundo oficial	Técnico(a) operacional
Promotor de vendas 2.ª classe	Assistente comercial
Terceiro oficial	Técnico(a) operacional
Aspirante	Praticante
Cobrador	Auxiliar administrativo(a)
Primeiro contínuo	Auxiliar administrativo(a)
Primeiro porteiro	Porteiro
Primeira rececionista	Auxiliar administrativo(a)
Telefonista	Auxiliar administrativo(a)
Praticante	Praticante
Segundo contínuo	Auxiliar administrativo(a)
Segundo porteiro	Porteiro
Segunda rececionista	Auxiliar administrativo(a)
Auxiliar de limpeza	Auxiliar de limpeza
Paquete	Auxiliar administrativo(a)
Encarregado de armazém	Chefe de armazém
Fiel de armazém	Fiel de armazém
Motorista	Motorista
Conferente de armazém Embalador	Operador de armazém
Operador de máquinas	Operador de máquinas
Carregador/servente	Servente
Praticante estagiário	Praticante de armazém

Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente Convenção 249 empresas e 5715 trabalhadores.

O presente CCT substitui integralmente o CCT celebrado anteriormente entre a Associação dos Transitários de Portugal - APAT - e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2022, com as retificações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2022 e a atualização salarial e outras publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023.

Lisboa, 18 de dezembro de 2023.

Associação dos Transitários de Portugal - APAT:

*António Fernando Nabo Martins*, presidente-executivo.

*Ana Camacho Soares*, mandatária.

Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

*Fernando José Amaral Monteiro Nobre*, mandatário.

*José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes*, mandatário.

Depositado em 19 de janeiro de 2024, a fl. 53 do livro n.º 13, com o n.º 27/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras**

## Artigo de revisão

O presente CCT revê parcialmente o publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2018, com alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2023, celebrado entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## (Âmbito)

- 1- (...)
- 2- O número de empresas abrangidas por este CCT é de 4997 e o número de trabalhadores é de 37 412.

Cláusula 4.<sup>a</sup>

## (Denúncia, revisão e vigência)

- 1- (...)
- 2- Porém, a tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2024.
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)

## ANEXO III

**Retribuição**

## Artigo 1.º

## (Vencimentos mínimos)

Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base mínimas constantes da tabela salarial, a saber:

## Tabela salarial

De 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024

Níveis	Grupo A	Grupo B	Grupo C
X	2 520,00 €	2 179,00 €	1 528,00 €
IX	1 365,00 €	1 276,00 €	1 220,00 €
VIII	1 202,00 €	1 065,00 €	1 019,00 €
VII	993,00 €	975,00 €	955,00 €
VI	925,00 €	910,00 €	890,00 €
V	905,00 €	892,00 €	875,00 €
IV	890,00 €	877,00 €	856,00 €
III	855,00 €	845,00 €	830,00 €
II	823,00 €	823,00 €	823,00 €
I	820,00 €	820,00 €	820,00 €

Notas:

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

### Artigo 2.º

#### (Diuturnidades)

Os trabalhadores abrangidos pelas diuturnidades previstas na cláusula 50.<sup>a</sup> deste CCT receberão, por cada diuturnidade vencida, a importância de 8,20 €.

### Artigo 3.º

#### (Prémio de conhecimento de línguas)

Os trabalhadores com direito ao prémio de línguas previsto na cláusula 51.<sup>a</sup> deste CCT receberão, por cada idioma reconhecido, o valor de 49,00 € mensais.

### Artigo 4.º

#### (Valor pecuniário da alimentação)

1- Nos casos previstos no número 2 e 3 da cláusula 57.<sup>a</sup>, o valor do subsídio de refeição é de 6,00 € por cada dia de serviço efetivo ou 131,50 € mensais.

2- Nos casos esporádicos que não lhe possa ser fornecida a alimentação em espécie nos termos do número 5 da cláusula 57.<sup>a</sup> deste CCT, os trabalhadores receberão os valores seguintes:

- a) Pequeno-almoço ..... 2,75 €;
- b) Almoço, jantar e ceia completa ..... 6,75 €;
- c) Ceia simples ..... 4,25 €.

3- Para todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção coletiva de trabalho o valor global do subsídio de alimentação nas férias é de 131,50 €.

### Artigo 5.º

#### (Abono para falhas)

Os trabalhadores abrangidos pelo direito ao abono para falhas previsto na cláusula 49.<sup>a</sup> deste CCT receberão o valor mensal de 55,00 €.

## ANEXO II

(*Mantém a redação em vigor e acrescenta:*)

Direção e chefias:

Cozinheiro chefe executivo - Nível IX;

Pasteleiro chefe executivo - Nível IX;

Governante geral de andares executiva - Nível IX.

## ANEXO IV

(*Mantém a redação em vigor e acrescenta:*)

*Cozinheiro chefe executivo* - Dirige, organiza, orienta e supervisiona uma brigada/equipa de cozinheiros de um ou vários estabelecimentos de uma empresa, elabora as ementas dos restaurantes e banquetes; cria fichas técnicas, receitas e especialidades, controla a qualidade de confeção e é responsável pelas boas práticas de higiene e segurança alimentar, transmite conhecimentos e pode dar formação à equipa que está sob sua orientação. Por delegação do diretor geral pode representar a empresa em eventos, feiras ou seminários.

*Pasteleiro chefe executivo* - Dirige, organiza, orienta e supervisiona uma brigada/equipa de pasteleiros, amassadores, panificadores e forneiros de um ou vários estabelecimentos de uma empresa; cria fichas técnicas, prepara especialidades, massas, doces e gelados de sobremesa, controla a qualidade de confeção e é responsável pelas boas práticas de higiene e segurança alimentar, transmite conhecimentos e pode dar formação à equipa que está sob a sua orientação. Por delegação do diretor geral pode representar a empresa em eventos, feiras ou seminários.

*Governante geral de andares executiva* - Dirige, organiza, orienta e supervisiona uma brigada/equipa de andares, limpeza e lavandaria, de um ou vários estabelecimentos de uma empresa; cria regras e padrões de qualidade, é responsável pelas boas práticas de asseio, arranjo e decoração dos aposentos dos hóspedes, transmite conhecimentos e pode dar formação à equipa que está sob a sua orientação. Por delegação do diretor geral pode representar a empresa em eventos, feiras ou seminários.

Porto, 12 de janeiro de 2024.

Pela APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo:

*Rodrigo Pinto de Barros*, mandatário.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

*Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo*, mandatário.

**Declaração**

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 29 de janeiro de 2024, a fl. 54 do livro n.º 13, com o n.º 32/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo entre o Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM - Alteração salarial e texto consolidado**

Na sequência do desenvolvimento do processo de contratação coletiva, as entidades prestadoras de cuidados de saúde com a natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM, acordaram em negociações diretas alterar o anexo II do acordo coletivo publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, com as alterações que lhe foram introduzidas pelas sucessivas revisões parciais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013 - retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, em 22 de junho de 2013 -, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 16 de agosto de 2016 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019, com efeitos a 1 de janeiro de 2024, nos termos seguintes:

Cláusula 1.<sup>a</sup>

[...]

1- [...]

2- O ACT aplica-se a todos os trabalhadores médicos filiados no Sindicato Independente dos Médicos - SIM que, vinculados por contrato individual de trabalho (doravante, trabalhador médico), exercem funções nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde que o subscrevem (doravante, entidade empregadora).

3- Para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, (doravante CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 38 entidades empregadoras e 2500 trabalhadores.

Cláusula 54.<sup>a</sup>

[...]

1- Os níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias da carreira médica, constantes do anexo II ao acordo coletivo publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, aditado no âmbito da sua revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013 - retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, em 22 de junho de 2013, são alterados conforme anexo ao presente acordo coletivo do qual faz parte integrante.

2- [...]

3- As alterações ao anexo II, nos termos previstos no número 1, produz efeitos no dia 1 de janeiro de 2024.

Lisboa, 28 de novembro de 2023.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário da Cova da Beira, EPE;  
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar de Leiria, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário Lisboa Central, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário Lisboa Norte, EPE;

Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;  
 Centro Hospitalar e Universitário de São João, EPE;  
 Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;  
 Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;  
 Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;  
 Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;  
 Centro Hospitalar e Universitário do Algarve, EPE;  
 Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;  
 Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;  
 Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;  
 Centro Hospitalar Universitário de Santo António, EPE;  
 Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;  
 Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;  
 Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;  
 Hospital da Senhora da Oliveira - Guimarães, EPE;  
 Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;  
 Hospital Distrital de Santarém, EPE;  
 Hospital de Braga, EPE;  
 Hospital de Loures, EPE;  
 Hospital de Vila Franca de Xira, EPE;  
 Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;  
 Hospital Garcia de Orta, EPE;  
 Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE;  
 Hospital Santa Maria Maior, EPE;  
 Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;  
 Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;  
 Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;  
 Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;  
 Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;  
 Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;  
 Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;  
 Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

*Paulo Jorge Barbosa Carvalho*, mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos - SIM:

*Jorge Roque da Cunha*, secretário-geral do Sindicato Independente dos Médicos - SIM, na qualidade de mandatário.

*Maria João Rondão Tiago Branco*, do secretariado do Sindicato Independente dos Médicos - SIM, na qualidade de mandatária.

## ANEXO II

### (A que se refere o número 1 da cláusula 54.º)

Assistente graduado sénior	p)	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>					
	n)	76	86	96					
	r)	4 663,26 €	5 216,22 €	5 769,18 €					
Assistente graduado	p)	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup>			
	n)	60	62	64	66	68			
	r)	3 778,53 €	3 889,10 €	3 999,72 €	4 110,30 €	4 220,90 €			
Assistente	p)	1. <sup>a</sup>	2. <sup>a</sup>	3. <sup>a</sup>	4. <sup>a</sup>	5. <sup>a</sup>	6. <sup>a</sup>	7. <sup>a</sup>	8. <sup>a</sup>
	n)	51	53	54	55	56	57	58	59
	r)	3 280,87 €	3 391,46 €	3 446,76 €	3 502,05 €	3 557,35 €	3 612,64 €	3 667,94 €	3 723,24 €

**Texto integral consolidado do acordo coletivo publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009**

I

**Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão**

Cláusula 1.<sup>a</sup>

**Área e âmbito**

1- O presente acordo coletivo de trabalho (doravante, ACT) aplica-se em todo o território continental da República Portuguesa.

2- O ACT aplica-se a todos os trabalhadores médicos filiados no Sindicato Independente dos Médicos - SIM que, vinculados por contrato individual de trabalho (doravante, trabalhador médico), exercem funções nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde que o subscrevem (doravante, entidade empregadora).

3- Para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, (doravante CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 38 entidades empregadoras e 2500 trabalhadores

Cláusula 2.<sup>a</sup>

**Vigência, sobrevivência, denúncia e revisão**

1- O ACT entra em vigor no 1.º dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de quatro anos.

2- Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o ACT renova-se por períodos sucessivos de dois anos.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de seis meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão, total ou parcial, bem como da respetiva fundamentação.

4- Havendo denúncia, o ACT renova-se por um período de 18 meses.

5- As negociações devem ter início nos 15 dias úteis posteriores à receção da contraproposta e não podem durar mais de 12 meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de seis meses, no caso de renovação parcial.

6- Decorrido o prazo de 12 meses previsto no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

7- Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação e no caso de estes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

II

**Carreira profissional e definição de funções**

Cláusula 3.<sup>a</sup>

**Perfil profissional**

1- Considera-se «trabalhador médico» o profissional legalmente habilitado ao exercício da medicina, capacitado para o diagnóstico, tratamento, prevenção ou recuperação de doenças ou outros problemas de saúde, e apto a prestar cuidados e a intervir sobre indivíduos, conjuntos de indivíduos ou grupos populacionais, doentes ou saudáveis, tendo em vista a proteção, melhoria ou manutenção do seu estado e nível de saúde.

2- A integração na carreira médica determina o exercício das correspondentes funções.

3- O trabalhador médico exerce a sua atividade com plena responsabilidade profissional e autonomia técnico-científica, através do exercício correto das funções assumidas, coopera com outros profissionais cuja ação seja complementar à sua e coordena as equipas multidisciplinares de trabalho constituídas.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Integração na carreira médica**

Os trabalhadores médicos abrangidos pelo presente ACT são obrigatoriamente integrados numa carreira profissional, designada carreira médica, nos termos do diploma legal que define o regime legal da carreira aplicável aos médicos nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, em regime de gestão e financiamento privados, integradas no Serviço Nacional de Saúde.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Estrutura da carreira**

A carreira médica é pluricategorial e estrutura-se nas seguintes categorias:

- a) Assistente;
- b) Assistente graduado;
- c) Assistente graduado sénior.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Qualificação médica**

1- A qualificação médica tem por base a obtenção das capacidades e conhecimentos técnicos adquiridos ao longo da formação profissional dos médicos na carreira médica e compreende os seguintes graus:

- a) Especialista;
- b) Consultor.

2- A qualificação dos trabalhadores médicos estrutura-se em graus enquanto títulos de habilitação profissional atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos em função da obtenção de níveis de competência diferenciados e sujeitos a procedimento concursal.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### **Aquisição e utilização do grau**

1- O grau de especialista adquire-se com a obtenção do título de especialista, após conclusão, com aproveitamento, do internato médico da especialidade.

2- O grau de consultor adquire-se após habilitação efetuada por procedimento concursal que tenha por base, cumulativamente:

- a) Avaliação curricular;
- b) Prova de verificação de aprofundamento de competências;
- c) Exercício efetivo, durante cinco anos, de funções com o grau de especialista.

3- Os trabalhadores médicos integrados na categoria de assistente da carreira médica que obtenham o grau de consultor, na sequência de aprovação no procedimento concursal a que se refere o número anterior, são integrados na categoria de assistente graduado.

4- No exercício e publicitação da sua atividade profissional o trabalhador médico deve sempre fazer referência ao grau detido.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Atividade privada e incompatibilidades**

1- Nos termos do número 3 da Base XXXI da Lei de Bases da Saúde, aos trabalhadores médicos é permitido exercer a atividade privada, em regime de trabalho autónomo, mediante a mera apresentação à entidade empregadora pública de compromisso de honra de que por esse motivo não resulta qualquer condição de incompatibilidade, conforme modelo de declaração que consta do anexo III ao presente acordo, dele fazendo parte integrante.

2- A acumulação com funções privadas, em regime de trabalho subordinado, depende de autorização da entidade empregadora e não pode determinar para o Serviço Nacional de Saúde qualquer responsabilidade pelos encargos resultantes dos cuidados por esta forma prestados aos seus beneficiários.

3- A autorização para a acumulação de funções privadas, em regime de trabalho subordinado, é concedida a requerimento do trabalhador médico interessado, nos termos legais, devendo mediar um intervalo de tempo não inferior a uma hora entre o exercício das funções a acumular.

4- Não depende de autorização da entidade empregadora, o exercício pelo trabalhador médico, em regime

de trabalho autónomo, a título remunerado ou não, das seguintes atividades:

- a) Criação de obras do domínio literário, científico e artístico;
- b) Realização de conferências, palestras e cursos breves;
- c) Elaboração de estudos e pareceres médicos.

5- São consideradas atividades privadas e condições incompatíveis, nomeadamente, o exercício de funções de direção técnica de entidades da área da saúde, convencionadas ou não, por parte de trabalhadores médicos com funções de direção e chefia no âmbito dos estabelecimentos e serviços do SNS, bem como a titularidade de participação superior a 10 % no capital social de entidades convencionadas, por si ou por cônjuge e pelos ascendentes ou descendentes do 1.º grau.

#### Cláusula 9.ª

##### Áreas de exercício profissional

1- A carreira médica organiza-se por áreas de exercício profissional, considerando-se, desde já, criadas as áreas hospitalar, medicina geral e familiar, saúde pública, medicina legal e medicina do trabalho.

2- Cada área prevista no número anterior tem formas de exercício adequadas à natureza e conteúdo da atividade que desenvolve, nos termos das cláusulas seguintes.

#### Cláusula 10.ª

##### Área hospitalar

1- Ao assistente compete, nomeadamente:

- a) Prestar as funções assistenciais e praticar atos médicos diferenciados;
- b) Registrar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos;
- c) Participar na formação dos médicos internos;
- d) Integrar e chefiar as equipas de urgência, interna e externa;
- e) Participar em projetos de investigação científica;
- f) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- g) Desempenhar funções docentes;
- h) Responsabilizar-se por unidades médicas funcionais;
- i) Articular a prestação e a continuidade dos cuidados de saúde com os médicos de família;
- j) Participar em júris de concurso;
- l) Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas faltas e impedimentos.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
- b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- c) Coordenar a dinamização da investigação científica;
- d) Coordenar a dinamização de projetos de bioética;
- e) Coordenar a dinamização de projetos de informatização clínica e de telemedicina;
- f) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento, bem como a gestão dos internamentos e da consulta externa;
- g) Coadjuvar os assistentes graduados seniores da sua área de especialidade.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a) Coordenar atividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Exercer, quando nomeado, cargos de direção e chefia;
- d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;
- e) Substituir o diretor de serviço da respetiva área nas suas faltas e impedimentos.

#### Cláusula 11.ª

##### Área de medicina geral e familiar

1- Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Prestar cuidados de saúde globais e continuados a uma lista de utentes inscritos com uma dimensão de, no máximo, 1900 utentes, correspondentes a 2358 unidades ponderadas, pela qual é responsável, individualmente

e em equipa, bem como desenvolver atividades de prevenção das doenças e, ainda, promover a gestão da sua lista;

*b)* Exercer, nos centros de saúde, funções de apoio, de carácter transitório, aos utentes sem médico de família;

*c)* Registar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos;

*d)* Orientar e seguir os doentes na utilização de serviços de saúde a que entenda referenciá-los para adequada assistência, nomeadamente quanto a cuidados hospitalares, mediante relatório escrito confidencial;

*e)* Promover a articulação com outros níveis de prestação de cuidados com o objetivo de proceder à sua adequada continuidade;

*f)* Responsabilizar-se por unidades funcionais do centro de saúde;

*g)* Participar na formação dos médicos internos;

*h)* Participar em projetos de investigação científica;

*i)* Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;

*j)* Desempenhar funções docentes;

*l)* Participar em júris de concurso;

*m)* Exercer nos centros de saúde funções integradas nos programas de saúde pública, designadamente as de assistência global às populações.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

*a)* Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;

*b)* Coordenar a dinamização da investigação científica;

*c)* Coordenar a dinamização de projetos de bioética;

*d)* Coordenar a dinamização de projetos de informatização clínica e de telemedicina;

*e)* Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento;

*f)* Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

*a)* Coordenar atividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;

*b)* Coordenar os processos de acreditação;

*c)* Desempenhar cargos de direção e chefia, nomeadamente de membro do conselho clínico;

*d)* Coadjuvar a direção clínica dos centros de saúde nas atividades de gestão;

*e)* Substituir o coordenador de unidade da respetiva área nas suas faltas e impedimentos.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Área de saúde pública

1- Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

*a)* Assegurar as atividades de promoção da saúde e prevenção da doença na população em geral ou em determinados grupos que a integram;

*b)* Identificar necessidades de saúde;

*c)* Monitorizar o estado de saúde da população e seus determinantes;

*d)* Promover e participar na formação dos médicos internos e na formação pré-graduada, pós-graduada e contínua dos diversos grupos profissionais que integram;

*e)* Participar na articulação das atividades de saúde pública com as da medicina geral e familiar e hospitalar;

*f)* Gerir programas e projetos nas áreas de defesa, proteção e promoção da saúde da população, no quadro dos planos nacionais de saúde ou dos respetivos programas ou planos regionais ou locais de saúde, nomeadamente vacinação, saúde ambiental, saúde escolar, saúde ocupacional e saúde oral;

*g)* Responsabilizar-se por unidades funcionais de saúde pública;

*h)* Cooperar com a autoridade de saúde;

*i)* Desempenhar funções docentes;

*j)* Participar em projetos de investigação científica;

*l)* Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;

*m)* Participar em júris de concursos;

*n)* Praticar atos médicos assistenciais nos limites do seu perfil profissional.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

*a)* Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;

- b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- c) Promover a investigação e a vigilância epidemiológicas;
- d) Desenvolver a investigação em saúde pública;
- e) Coordenar a dinamização de projetos de informatização relativos às áreas da saúde pública;
- f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e assistente graduado e ainda:

- a) Coordenar atividades de investigação e de formação médica em saúde pública;
- b) Avaliar o impacto das várias intervenções em saúde;
- c) Coordenar os processos de acreditação;
- d) Desempenhar cargos de direção e chefia.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Área de medicina legal

1- Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Prestar as funções médico-legais e praticar atos periciais diferenciados;
- b) Elaborar relatórios e pareceres médico-legais;
- c) Participar na formação dos médicos internos;
- d) Integrar a escala de exames periciais médico-legais urgentes;
- e) Orientar o pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica e o pessoal técnico-ajudante de medicina legal na realização das suas tarefas;
- f) Participar em projetos de investigação científica;
- g) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- h) Desempenhar funções docentes;
- i) Responsabilizar-se por unidades funcionais médico-legais;
- j) Articular a prestação e a continuidade da intervenção médico-legal com os médicos das restantes áreas de exercício profissional;
- l) Participar em júris de concurso;
- m) Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas faltas e impedimentos.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
- b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- c) Coordenar projetos de investigação científica;
- d) Coordenar projetos de bioética;
- e) Coordenar projetos de informatização médico-legal e de telemedicina;
- f) Coordenar os protocolos de intervenção médico-legal, bem como a gestão e gabinetes médico-legais e outras unidades funcionais;
- g) Coadjuvar os assistentes graduados seniores da sua área de especialidade.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a) Coordenar atividades de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;
- d) Exercer as funções de diretor de serviço;
- e) Substituir o diretor de serviço nas suas faltas e impedimentos, quando para tal designado.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Área de medicina do trabalho

1- Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Realizar a vigilância médica dos trabalhadores da entidade empregadora, emitindo as respetivas fichas de aptidão, bem como desenvolver atividades de prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
- b) Registrar, no processo clínico, os atos, diagnósticos e procedimentos, garantindo a sua confidencialidade perante terceiros, nomeadamente a entidade empregadora;
- c) Tomar decisões de intervenção médica que, na sua avaliação, se imponham em cada caso;
- d) Orientar e seguir os trabalhadores doentes ou sinistrados na utilização de serviços de saúde a que entenda

referenciá-los para adequada assistência, mediante relatório escrito confidencial, bem como proceder e acompanhar os processos de notificação obrigatória de doença profissional ou a sua presunção fundamentada;

- e) Responsabilizar-se por serviços de saúde ocupacional;*
- f) Promover a articulação com as outras áreas da saúde ocupacional;*
- g) Desenvolver programas de promoção, prevenção e vigilância da saúde nos locais de trabalho, bem como de avaliação das condições de trabalho e o seu impacte na saúde dos trabalhadores, e avaliação e gestão dos riscos profissionais;*
- h) Participar nas atividades de informação e formação dos trabalhadores e prestar informação técnica, na fase de projeto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;*
- i) Participar na formação dos médicos internos;*
- j) Participar em projetos de investigação científica;*
- l) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;*
- m) Desempenhar funções docentes;*
- n) Participar em júris de concurso;*
- o) Colaborar em programas de saúde pública.*

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;*
- b) Coordenar os programas de promoção, prevenção, vigilância da saúde, de avaliação das condições de trabalho e riscos profissionais e do seu respetivo impacte na saúde dos trabalhadores;*
- c) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;*
- d) Desenvolver a investigação em medicina do trabalho e saúde ocupacional;*
- e) Coordenar e dinamizar projetos de informatização relativos à medicina do trabalho e à saúde ocupacional;*
- f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.*

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a) Coordenar atividades de investigação e de formação médica em medicina do trabalho;*
- b) Coordenar os processos de acreditação;*
- c) Desempenhar cargos de direção e chefia;*
- d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;*
- e) Substituir o diretor de serviço nas suas faltas e impedimentos.*

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Independência das funções de gestão**

O desenvolvimento da carreira profissional previsto nas cláusulas 4.<sup>a</sup> e 5.<sup>a</sup> é independente do exercício de cargos de direção e chefia, os quais dependem exclusivamente de decisão e escolha do órgão de administração da entidade empregadora.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Subordinação**

1- Sem prejuízo do disposto na lei e das orientações e princípios emanados da autoridade legalmente competente, os poderes de autoridade e direção próprios do empregador, incluindo o poder disciplinar, são da competência do órgão de administração da entidade empregadora e podem ser delegados nos termos do disposto nos números seguintes.

2- O órgão de administração pode delegar, total ou parcialmente, nos responsáveis hierárquicos de nível adequado, os poderes referidos no número anterior, tendo em vista, nomeadamente, a articulação das funções essenciais da prestação de cuidados e a gestão integrada dos recursos.

3- O estabelecido nos números anteriores não pode prejudicar as competências técnica e científica atribuídas por lei, nem onexo funcional de primeira linha de cada profissional ao responsável da unidade orgânica a que se encontre adstrito.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Processo biográfico individual**

1- A cada trabalhador médico corresponde um processo biográfico individual de que constam, pelo menos, os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, carreira profes-

sional, níveis de remuneração, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de remuneração ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional relevantes para efeitos fiscais e de Segurança Social.

2- O processo biográfico individual é organizado e mantido pelos serviços de pessoal da entidade empregadora e só pode ser consultado pelo próprio trabalhador médico a que respeite ou por outrem por mandato escrito deste, nos termos da lei, podendo este copiar e solicitar certidões gratuitas, mediante requerimento prévio à entidade empregadora, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspeção e judiciais.

3- O processo biográfico individual pode ser organizado e mantido em suporte digital, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais.

### III

## Admissão e período experimental

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Recrutamento

1- O recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica regulada pelo presente ACT, incluindo a mudança de categoria, é feito mediante processo de seleção.

2- O processo de seleção previsto no número anterior é da exclusiva competência do órgão de administração da entidade empregadora, com respeito pelas regras previstas no presente ACT e nas demais normas legais aplicáveis, dos princípios da publicidade prévia, igualdade de oportunidades, imparcialidade, boa-fé e não-discriminação.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Condições de admissão

1- Para a admissão à categoria de assistente é exigido o grau de especialista.

2- Para a admissão à categoria de assistente graduado é exigido o grau de consultor.

3- Para a admissão à categoria de assistente graduado sénior são exigidos o grau de consultor e três anos de exercício efetivo com a categoria de assistente graduado.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Reconhecimento de graus e categorias

Os graus atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos no âmbito das carreiras médicas, existentes à data da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de agosto, ou ao abrigo da respetiva conversão, operada nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, bem como as categorias, são oponíveis para a elegibilidade necessária aos procedimentos de recrutamento previstos no presente ACT.

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a comprovar se o trabalhador médico possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação de trabalho, nela se incluindo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade daquele período.

3- Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a duração de 90 dias.

5- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja

duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

6- Considera-se cumprido o período experimental, a que se referem os números anteriores, sempre que o contrato por tempo indeterminado tenha sido imediatamente precedido da constituição de um vínculo, nas modalidades de contrato a termo resolutivo ou em comissão de serviço, para o exercício da formação médica especializada, com a mesma entidade empregadora.

7- Durante o período experimental, qualquer das partes pode, por qualquer forma, denunciar o contrato de trabalho, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de causa, não havendo direito a indemnização. 8- Em caso de denúncia do contrato no período experimental, presume-se apenas que a parte denunciante perdeu o interesse na manutenção do contrato em resultado da experiência.

## IV

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### A) Disposições gerais

##### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- As entidades empregadoras e os trabalhadores médicos, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, eficácia e eficiência bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

##### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### Deveres da entidade empregadora

1- 1- Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador médico;
- b) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias, de forma justa e adequada;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Promover e facilitar a formação profissional dos trabalhadores médicos nos termos da lei e do presente acordo afetando para o efeito os recursos financeiros necessários;
- e) Respeitar a autonomia e competência técnica e científica, bem como a deontologia profissional do trabalhador médico;
- f) Não se opor nem de qualquer forma impedir, o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores médicos;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador médico, e indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- i) Fornecer aos trabalhadores médicos uniformes e outro vestuário para uso profissional, nos termos definidos em regulamento próprio e providenciar pela sua limpeza e higienização;
- j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente atualizado o processo biográfico do trabalhador médico;
- m) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores médicos, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu conhecimento, em tempo oportuno, pelos interessados, sem prejuízo do estabelecido no número 2 da presente cláusula;
- n) Em geral, cumprir e fazer cumprir o ACT e a lei.

2- O dever de publicidade, a que se refere a alínea *m*) do número anterior, tem como limite os termos em que a entidade empregadora se encontra legalmente obrigada a prestar informações às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, não abrangendo, nomeadamente, as informações que possam ser prestadas a estas com menção expressa de confidencialidade, nem aquelas cuja natureza ou divulgação geral seja suscetível de prejudicar ou afetar gravemente o funcionamento da entidade empregadora ou de algum dos seus serviços, nos termos previstos nos artigos 412.º e 413.º do CT.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Deveres do trabalhador médico**

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador médico deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com aquela, nomeadamente utentes, doentes e acompanhantes ou visitas;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;
- e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou atividade;
- f) Guardar rigoroso sigilo de acordo com as normas deontológicas, as boas práticas e ética profissional quanto a quaisquer factos e informações relativos aos doentes, salvo quando instado pelas entidades judiciais competentes;
- g) Comparecer espontaneamente, e logo que possível, no local de trabalho em caso de catástrofe ou grave emergência, mesmo fora do horário de trabalho, respeitando o plano de emergência da entidade empregadora;
- h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;
- i) Aceitar e desempenhar ativamente incumbências e funções em grupos ou comissões para que seja nomeado, no âmbito da sua atividade profissional, salvo motivo justificado;
- j) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- l) Cumprir nos termos da lei as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis, designadamente sujeitando-se, sempre que para tal solicitado, aos exames de saúde, iniciais, periódicos ou ocasionais;
- m) Em geral, cumprir e fazer cumprir o ACT e a lei.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea d) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador médico, dentro dos poderes que por aquela lhes tiverem sido atribuídos.

3- Sem prejuízo do conteúdo funcional inerente à respetiva categoria, os trabalhadores integrados na carreira médica estão obrigados, no respeito pelas *legis artis*, com observância pela autonomia e características técnico-científicas inerentes a cada especialidade médica, ao cumprimento dos seguintes deveres profissionais:

- a) Exercer a sua profissão com respeito pelo direito à proteção da saúde dos utentes e da comunidade;
- b) Esclarecer devidamente o utente sobre os cuidados a prestar e prestados, assegurando a efetividade do consentimento informado;
- c) Exercer as suas funções com zelo e diligência, assegurando o trabalho em equipa, tendo em vista a continuidade e garantia da qualidade da prestação de cuidados e a efetiva articulação de todos os intervenientes;
- d) Participar em equipas para fazer face a situações de emergência ou catástrofe;
- e) Observar o sigilo profissional e todos os demais deveres éticos e princípios deontológicos;
- f) Atualizar e aperfeiçoar conhecimentos e competências na perspetiva de desenvolvimento pessoal, profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho;
- g) Colaborar com todos os intervenientes no trabalho de prestação de serviços de saúde, favorecendo o desenvolvimento de relações de cooperação, respeito e reconhecimento mútuo.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Garantias do trabalhador médico**

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador médico exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, ao normal exercício da atividade profissional, nomeadamente, mantendo o trabalhador médico inativo;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador médico para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos companheiros;

- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no presente ACT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador médico, salvo nos casos previstos na lei ou no presente ACT;
- f) Transferir o trabalhador médico para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT ou quando haja acordo escrito do trabalhador médico;
- g) Obrigar o trabalhador médico a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por terceiro por ela indicado;
- h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador médico, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores médicos.

#### B) Formação profissional

##### Cláusula 26.<sup>a</sup>

###### Princípio geral

- 1- A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador médico ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.
- 2- O trabalhador médico deve participar nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.
- 3- A formação profissional realizada em cumprimento do disposto na lei ou do presente ACT, bem como a autorizada pela entidade empregadora, em qualquer das suas modalidades, não pode prejudicar outros direitos, regalias ou garantias do trabalhador médico e conta como tempo de serviço efetivo.
- 4- A formação dos trabalhadores integrados na carreira médica assume carácter de continuidade e prossegue objetivos de atualização técnica e científica ou de desenvolvimento de projetos de investigação.
- 5- A formação prevista no número anterior deve ser planeada e programada, de modo a incluir informação interdisciplinar e desenvolver competências de organização e gestão de serviços.
- 6- Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho são definidas as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites, aplicando-se, na falta de definição, as normas sobre deslocações em serviço, bem como sobre pagamento de trabalho extraordinário se este exceder duas horas diárias.
- 7- A formação profissional dos trabalhadores médicos da entidade empregadora pode ser ministrada pelas organizações sindicais, desde que certificada nos termos legais.

##### Cláusula 27.<sup>a</sup>

###### Formação contínua

- 1- A entidade empregadora deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores médicos, com observância das disposições legais aplicáveis.
- 2- A entidade empregadora deve, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao início da sua execução, dar conhecimento do projeto de plano de formação aos trabalhadores médicos, na parte que a cada um diga respeito e às associações sindicais outorgantes, que podem emitir parecer no prazo de 15 dias.
- 3- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores médicos com contrato sem termo de cada entidade empregadora e dos que nesta prestem serviço por período superior a 18 meses, ininterrupto, ao abrigo de um contrato celebrado com o respetivo empregador.
- 4- Ao trabalhador médico deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de horas anuais de formação certificada equivalente ao respetivo período normal de trabalho semanal.
- 5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito à remuneração e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador médico tem o direito de receber a remuneração correspondente ao crédito de horas que não tinha utilizado nos últimos dois anos.

##### Cláusula 28.<sup>a</sup>

###### Formação por iniciativa dos trabalhadores médicos

- 1- Os trabalhadores médicos que, por sua iniciativa, frequentem cursos, ações de formação complementar específica da respetiva área profissional ou ações de formação profissional certificada de duração inferior a seis

meses têm direito a uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, nos termos dos números seguintes.

2- A frequência de cursos de formação complementar ou de atualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento, diferenciação técnica ou projetos de investigação, pode ser autorizada mediante licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis, por ano.

3- A dispensa de trabalho para os efeitos do número anterior deve ser solicitada, por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias e é concedida desde que seja garantido o normal funcionamento do serviço ou unidade orgânica a que pertence o trabalhador.

4- A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número anterior por um período superior a 15 dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de interesse para os serviços.

5- Sem prejuízo do disposto na lei sobre o direito do trabalhador a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação, a entidade empregadora pode conceder àquele, a seu pedido, outras licenças sem remuneração para formação e aperfeiçoamento.

6- A utilização da faculdade referida nos números anteriores é definida a nível de estabelecimento, desde que observados os princípios da igualdade de tratamento e oportunidade dos trabalhadores e os requisitos e tramitação fixados em regulamento próprio.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Obrigação de permanência

1- O trabalhador médico que, por escrito, acorde com a entidade empregadora na realização, por conta desta, de despesas avultadas com a sua formação, vincula-se a não denunciar o contrato de trabalho por um período não superior a três anos.

2- Deve constar da convenção o exato montante correspondente às despesas envolvidas na formação a ser tidas em conta, o qual cabe ao trabalhador médico repor proporcionalmente ao tempo em falta, caso não respeite o acordado.

#### C) Do regime de férias

##### Cláusula 29.<sup>a</sup>-A

##### Férias

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente acordo é aplicável o regime de férias dos trabalhadores com vínculo

#### V

### Prestação de trabalho

#### A) Disposições gerais

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Poder de direção

Cabe à entidade empregadora fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes da lei, do ACT, das normas deontológicas da profissão médica e do contrato individual de trabalho de cada trabalhador médico.

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### Funções desempenhadas

1- O trabalhador médico deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado de acordo com as categorias profissionais previstas neste ACT.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador médico detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, sem prejuízo do permanente respeito dos limites próprios de cada especialidade médica.

3- Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas na mesma área de exercício profissional.

4- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador médico, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, direito a formação profissional adequada, não inferior a dez horas anuais.

5- A entidade empregadora deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da atividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

6- A determinação pela entidade empregadora do exercício das funções a que se refere o número 2 confere ao trabalhador médico o direito de auferir pelo nível remuneratório imediatamente superior àquele que se encontra previsto para a categoria a que correspondem aquelas funções.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Normas particulares de organização e disciplina do trabalho médico**

1- A regulamentação das normas particulares de organização e disciplina do trabalho na carreira médica deve ser objeto de acordo de empresa no âmbito de cada entidade pública empresarial onde os trabalhadores médicos exercem funções.

2- O procedimento negocial previsto no número anterior entre cada entidade empregadora e as associações sindicais outorgantes deve ser desencadeado até 30 dias após o início de vigência da presente disposição e estar concluído nos 90 dias subsequentes.

3- Constituem matérias a regular em cada convenção coletiva referida no número um, designadamente:

- a) Organização do trabalho médico;
- b) Intervalos de descanso;
- c) Regime de descansos compensatórios;
- d) Procedimento de fixação do horário de trabalho.

#### B) Local de trabalho

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Noção e âmbito**

1- O trabalhador médico realiza a sua prestação no estabelecimento da entidade empregadora identificado no contrato de trabalho.

2- O local de trabalho compreende ainda qualquer outro estabelecimento da entidade empregadora situado no mesmo concelho.

3- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

4- Considera-se compreendido no período normal de trabalho como tempo de trabalho efetivo o tempo despendido pelo trabalhador médico nas deslocações previstas no número 3.

5- O disposto no número anterior não abrange as deslocações entre o domicílio do trabalhador médico e o seu local de trabalho.

#### C) Tempo de trabalho

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho é de oito horas diárias e quarenta horas semanais, organizadas de segunda-feira a sexta-feira, sem prejuízo dos números seguintes.

2- O trabalho em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos, unidades de cuidados intermédios e prolongamentos de horário nos centros de saúde é organizado de segunda-feira a domingo.

3- Sem prejuízo da organização do horário de trabalho na modalidade de horário flexível, entende-se, para efeitos de cômputo do tempo de trabalho, que a semana de trabalho tem início às zero horas de segunda-feira e termina às 24h00 do domingo seguinte.

4- A entidade empregadora deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação das horas de início e de termo do trabalho.

5- Os trabalhadores médicos não podem realizar, em média, mais de 48 horas por semana, incluindo trabalho suplementar, num período de referência de 6 meses.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho

1- Cabe à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso, precedido de consulta do trabalhador médico.

2- Os horários de trabalho são organizados, nomeadamente, segundo um dos seguintes tipos:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Isenção de horário.

3- As regras específicas de cada tipo de horário não são observadas sempre que se mostrem pontualmente inconvenientes para o trabalho prestado em serviço de urgência, cirurgias e situações análogas.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Horário fixo

1- No horário fixo, a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com duração mínima de trinta minutos e máxima de duas horas, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.

2- Quando se observem dois períodos de trabalho diários, nenhum deles pode exceder seis horas consecutivas.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### 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.

3- A adoção de horário flexível está sujeita à observância das seguintes regras:

a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, a duração inferior a quatro horas;

b) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês.

4- 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 crédito de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

5- Relativamente aos trabalhadores médicos 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.

6- Para efeitos do disposto no número 4, a duração média do trabalho é de sete horas.

7- A marcação de faltas prevista na alínea a) do número 4 é reportada até ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do número 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Horário desfasado

1- Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores médicos, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

2- Os horários em regime de trabalho fixo ou de horário flexível podem ser organizados de forma desfasada.

Cláusula 39.<sup>a</sup>**Jornada contínua**

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso não superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário não superior a uma hora.

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador médico progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da data, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador médico adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador médico que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador médico adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) No interesse do trabalhador médico, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**Isenção de horário**

1- Por escrito, o trabalhador médico e a entidade patronal podem acordar na isenção do horário de trabalho para o exercício de:

a) Cargos de direção e chefia;

b) Tarefas que obriguem a prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do estabelecimento;

c) Atividade regular fora do estabelecimento, sem controlo direto da hierarquia.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do número 1 do artigo 219.º do CT.

3- O acordo sobre isenção de horário de trabalho não prejudica o direito de gozar os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, os dias feriados e os intervalos de doze horas de descanso entre jornadas diárias de trabalho.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**Trabalho a tempo parcial**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- O trabalho a tempo parcial, salvo estipulação em contrário, pode ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- Na admissão de trabalhador médico a tempo parcial deve ser dada preferência a trabalhadores médicos com responsabilidades familiares, a trabalhadores médicos com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores médicos que frequentem estabelecimentos de ensino superior.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Trabalho noturno**

1- Considera-se «período de trabalho noturno» o compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Para os trabalhadores médicos integrados em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos, unidades de cuidados intermédios e prolongamentos de horário nos centros de saúde, considera-se «período de trabalho noturno» o compreendido entre as 20h00 e as 8h00 do dia seguinte.

3- Entende-se por «trabalhador noturno» aquele que execute, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que possa realizar durante o período noturno uma parte do seu tempo de trabalho anual

correspondente a três horas por dia.

4- No caso de trabalhadores médicos com funções assistenciais, sempre que devam exercer a sua atividade por mais de oito horas num período de vinte e quatro horas em que executem trabalho noturno durante todo o período referido no número 1, fica garantido um descanso compensatório obrigatório, com redução do período normal trabalho semanal, no período de trabalho diário imediatamente seguinte, correspondente ao tempo de trabalho que, nas vinte e quatro horas anteriores, tiver excedido as oito horas.

5- A partir da data em que perfaçam 50 anos de idade, os trabalhadores médicos, se o declararem, ficam dispensados da prestação de trabalho no período compreendido entre as 20h00 e as 8h00 do dia seguinte.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se «trabalho suplementar» todo o que é prestado fora do horário normal de trabalho.

2- Nos casos e que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se «trabalho suplementar» o que seja prestado fora desse período.

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se «trabalho suplementar» aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4- Não se considera suplementar o trabalho prestado por trabalhador médico isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto nos números anteriores.

5- O trabalhador médico é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis e inadiáveis, expressamente solicite e obtenha a sua dispensa pelo tempo indispensável.

6- [Revogado.]

7- Para os trabalhadores médicos a tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às 200 horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Trabalho no serviço de urgência

1- Considera-se «serviço de urgência» o serviço de ação médica, em regra com instalações próprias, destinado à prestação de cuidados assistenciais a indivíduos provenientes do exterior, ou não, com alteração súbita ou agravamento do seu estado de saúde, podendo dispor de unidade de internamento de curta duração para doentes que necessitem de observação por período de tempo inferior a vinte e quatro horas.

2- No serviço de urgência, os trabalhadores médicos exercem funções no regime presencial ou no regime de prevenção.

3- O trabalho no serviço de urgência é assegurado pelos trabalhadores médicos da entidade empregadora com as competências técnicas adequadas.

4- O regime de trabalho correspondente a 40 horas de trabalho semanal implica a prestação de até 18 horas de trabalho semanal normal nos serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, a prestar até duas jornadas de trabalho, de duração não superior a 12 horas e com aferição do total de horas realizadas num período de referência de 8 semanas, sendo pago o trabalho extraordinário que exceda as 144 horas do período normal de trabalho, relativamente ao referido período de aferição.

5- Os trabalhadores médicos devem prestar, quando necessário, um período semanal único até 6 horas de trabalho suplementar no serviço de urgência, externa e interna, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios.

6- Os trabalhadores médicos, a partir da data em que perfaçam 55 anos de idade, se o declararem, são dispensados de trabalho em serviço de urgência, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios, com efeitos a partir de 30 dias da data de apresentação da declaração.

7- O regime de trabalho no serviço de urgência previsto na presente cláusula é objeto de desenvolvimento em regulamento interno.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Regimes de prevenção e de chamada

1- Regime de prevenção é aquele em que os trabalhadores médicos, encontrando-se ausentes do local de trabalho, são obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo

inferior a 45 minutos, para o desempenho de um ato médico assistencial de urgência.

2- Regime de chamada é aquele em que os trabalhadores médicos, encontrando-se em período de descanso, se comprometem a comparecer nas instalações da entidade empregadora para a realização de um ato médico assistencial de natureza ocasional, inadiável e de especial complexidade.

3- Qualquer dos regimes previstos na presente cláusula deve ser objeto de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador médico, podendo este fazer cessar a respetiva prática, mediante declaração, feita à entidade empregadora, a qual produz efeitos a partir de 30 dias da data de apresentação da declaração.

## VI

### Remuneração

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Posições remuneratórias

1- A cada categoria da carreira médica corresponde um número variável de posições remuneratórias, as quais constam do anexo I ao presente ACT, do qual faz parte integrante.

2- A determinação da posição remuneratória na categoria de recrutamento é objeto de negociação, a efetuar por escrito, entre o trabalhador médico e a entidade empregadora, imediatamente após o processo de seleção, podendo, em casos excecionais, devidamente fundamentados, haver lugar à apresentação de uma proposta de adesão a um determinado posicionamento remuneratório.

3- A alteração da posição remuneratória faz-se tendo em conta o sistema de avaliação de desempenho.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Suplementos remuneratórios

Os suplementos remuneratórios devidos aos trabalhadores médicos pela prestação de trabalho noturno e suplementar são regulados pela legislação especial aplicável ao regime de trabalho do pessoal hospitalar do Serviço Nacional de Saúde nas seguintes modalidades:

- a) Prevenção;
- b) Chamada;
- c) Trabalho em serviços de urgência, externa e interna;
- d) Trabalho em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios;
- e) Exercício de funções de apoio aos utentes sem médico de família dos estabelecimentos prestadores de cuidados de saúde primários nos modelos organizativos que envolvam a existência de consultas abertas/recurso.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Refeição e subsídio de refeição

1- Nas entidades empregadoras em que exista confeção própria de refeições, ou nas que adquiram refeições confeccionadas por terceiros, é garantida uma refeição em espécie aos trabalhadores, em cada jornada de trabalho.

2- Quando seja inviável a garantia de refeição em espécie, ou caso o trabalhador médico não pretenda usufruir da mesma, a entidade empregadora processará um subsídio de refeição no valor de 4,27 €.

3- O trabalhador que prestar trabalho no período noturno tem direito ao fornecimento gratuito de uma refeição ligeira, quente, ou subsídio de refeição no valor de 2,85 €.

4- O trabalhador a tempo parcial com período de trabalho diário inferior a cinco horas tem direito a subsídio de refeição calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal, tendo por base o valor estabelecido no número anterior.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Despesas com deslocações

1- Os trabalhadores médicos que, por motivos de serviço, se desloquem para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito ao abono de ajudas de custo e transporte, nos termos dos números seguintes.

2- O abono diário para ajustas de custo tem seguinte valor:

- a) No território português - 62,75 €;
- b) No estrangeiro - 148,91 €.

3- As ajudas de custo previstas no número anterior correspondem ao pagamento de duas refeições e alojamento.

4- O pagamento da percentagem da ajuda de custo relativa ao alojamento (50 % no território nacional ou 30 % no estrangeiro) pode ser substituído, por opção do interessado, pelo reembolso da despesa efetuada com o alojamento em estabelecimento hoteleiro até 3 estrelas ou equivalente.

5- Nos dias de partida e chegada, a ajuda de custo prevista no número 2 é reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

6- As despesas de transporte são compensadas nas condições seguintes:

- a) É pago pela entidade empregadora o preço da viagem em transportes coletivos;
- b) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador médico, a entidade empregadora paga por quilómetro de acordo com o regime que vigorar para os trabalhadores que exercem funções públicas.

7- As despesas efetuadas com transportes coletivos são reembolsadas pelo montante despendido, mediante a apresentação dos documentos comprovativos.

8- Só podem ser efetuadas deslocações em automóvel do trabalhador médico, a título excecional e em casos de comprovado interesse dos serviços, mediante acordo prévio entre este e a entidade empregadora.

9- Quando solicitadas previamente, são adiantadas as importâncias suficientes para fazer face às despesas que resultem por força da deslocação, de que o trabalhador deve prestar contas até ao 2.º dia útil após o seu regresso.

10- Para além do previsto nos anteriores números, a entidade empregadora reembolsa o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

11- Os valores previstos nesta cláusula e na anterior são atualizados, anualmente, de acordo com os aumentos que se verifiquem para os trabalhadores com vínculo jurídico de emprego público.

## VI

### Segurança e saúde no trabalho

#### A) Princípios gerais

##### Cláusula 50.<sup>a</sup>

#### Princípios gerais

1- O trabalhador médico, nos termos da lei, tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- A entidade empregadora é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador médico.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores médicos e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores médicos.

4- A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a 20 dias úteis, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais outorgantes, sobre todas as matérias respeitantes à organização das atividades de segurança e saúde no trabalho, bem como sobre todas as ações de prevenção de riscos e acidentes profissionais e de promoção e vigilância da saúde, asseguradas pela entidade empregadora, que devam envolver os trabalhadores médicos.

## VII

**Disposições finais e transitórias**Cláusula 51.<sup>a</sup>**Regime de transição**

1- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor do presente ACT, se encontrem vinculados às entidades empregadoras, por contrato individual de trabalho, transitam para as categorias constantes do presente ACT, nos termos e condições estabelecidas nos números seguintes.

2- A transição faz-se em função da qualificação concursal obtida pelo trabalhador médico e da categoria profissional que, de acordo com o perfil descritivo, corresponda ao objeto do contrato.

3- Para efeitos do número anterior, entende-se por «objeto do contrato» a atividade para que o trabalhador foi contratado.

3- Da transição não pode resultar a diminuição da retribuição e de outras regalias que venham sendo atribuídas ao trabalhador com carácter regular e permanente nem a atribuição de retribuição e regalias inferiores às correspondentes aos mínimos legais e convencionais da categoria para que deve transitar.

4- A transição, nos termos das cláusulas anteriores, é comunicada, por escrito, ao trabalhador médico, presumindo-se a sua aceitação quando não se opuser, por escrito, no prazo de 21 dias, a contar da data do respetivo conhecimento.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes do ACT obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por quatro elementos designados pelas entidades empregadoras e quatro elementos designados pelas associações sindicais outorgantes.

3- Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura deste ACT, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das entidades empregadoras ou das associações sindicais outorgantes, com a antecedência mínima de 20 dias e com a indicação do local, da data e da hora da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalho.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

6- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste ACT, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

7- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito a voto. 8- Na sua primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 53.<sup>a</sup>**Comissão arbitral**

1- As partes signatárias podem constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivos, entre as entidades empregadoras e os trabalhadores médicos, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2- Das deliberações da comissão cabe recurso para o tribunal competente.

3- O funcionamento da comissão arbitral é definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes do ACT.

Cláusula 54.<sup>a</sup>**Níveis remuneratórios**

1- Os níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias da carreira médica, constantes do anexo II ao acordo coletivo publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, aditado no âmbito da sua revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013 e retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, em 22 de junho de 2013, são alterados conforme

anexo ao presente acordo coletivo do qual faz parte integrante.

2- Os montantes remuneratórios identificados no mencionado anexo II são atualizados, anualmente, de acordo com os aumentos que se verifiquem para os trabalhadores que exercem funções públicas.

3- As alterações ao anexo II, nos termos previstos no número 1, produz efeitos no dia 1 de janeiro de 2024.

Lisboa, 28 de novembro de 2023.

Pelas entidades públicas empresariais:

Centro Hospitalar Barreiro Montijo, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário da Cova da Beira, EPE;  
Centro Hospitalar de Entre Douro e Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar de Leiria, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário Lisboa Central, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário Lisboa Norte, EPE;  
Centro Hospitalar de Lisboa Ocidental, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário de São João, EPE;  
Centro Hospitalar de Setúbal, EPE;  
Centro Hospitalar de Tondela - Viseu, EPE;  
Centro Hospitalar de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;  
Centro Hospitalar de Vila Nova de Gaia/Espinho, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário do Algarve, EPE;  
Centro Hospitalar do Baixo Vouga, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Ave, EPE;  
Centro Hospitalar do Médio Tejo, EPE;  
Centro Hospitalar Universitário de Santo António, EPE;  
Centro Hospitalar do Tâmega e Sousa, EPE;  
Centro Hospitalar e Universitário de Coimbra, EPE;  
Centro Hospitalar Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE;  
Hospital da Senhora da Oliveira - Guimarães, EPE;  
Hospital Distrital da Figueira da Foz, EPE;  
Hospital Distrital de Santarém, EPE;  
Hospital de Braga, EPE;  
Hospital de Loures, EPE;  
Hospital de Vila Franca de Xira, EPE;  
Hospital do Espírito Santo de Évora, EPE;  
Hospital Garcia de Orta, EPE;  
Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE;  
Hospital Santa Maria Maior, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;  
Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;  
Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;  
Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;  
Unidade Local de Saúde do Norte Alentejano, EPE.

*Paulo Jorge Barbosa Carvalho*, mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos - SIM:

*Jorge Roque da Cunha*, secretário-geral do Sindicato Independente dos Médicos - SIM, na qualidade de mandatário.

## ANEXO I

**(A que se refere o número 1 da cláusula 46.ª)**

Carreira	Categoria	Número de posições remuneratórias
Médica	Assistente graduado sénior	3
	Assistente graduado	5
	Assistente	8

## ANEXO II

**(A que se refere o número 1 da cláusula 54.ª)**

Assistente graduado sénior	<i>p)</i>	1.ª	2.ª	3.ª					
	<i>n)</i>	76	86	96					
	<i>r)</i>	4 663,26 €	5 216,22 €	5 769,18 €					
Assistente graduado	<i>p)</i>	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª			
	<i>n)</i>	60	62	64	66	68			
	<i>r)</i>	3 778,53 €	3 889,10 €	3 999,72 €	4 110,30 €	4 220,90 €			
Assistente	<i>p)</i>	1.ª	2.ª	3.ª	4.ª	5.ª	6.ª	7.ª	8.ª
	<i>n)</i>	51	53	54	55	56	57	58	59
	<i>r)</i>	3 280,87 €	3 391,46 €	3 446,76 €	3 502,05 €	3 557,35 €	3 612,64 €	3 667,94 €	3 723,24 €

## ANEXO III

**(A que se refere o número 1 da cláusula 8.ª)**

«F- (Nome completo, número da cédula profissional e categoria profissional), na qualidade de filiado/a num dos Sindicatos dos Médicos, a quem se aplica por este facto o disposto na cláusula 8.ª, número 1, do Acordo Coletivo de Trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, em 8 de novembro de 2009, com as alterações que lhe foram introduzidas pelo acordo coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro 2013, cujo anexo II (posições remuneratórias), foi retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2013, bem como nos termos da Lei de Bases da Saúde, aprovada pela Lei n.º 48/1990, de 24 de agosto, vem declarar, sob compromisso de honra, que vai iniciar a prestação de atividade privada, com caráter habitual, remunerada, em diversos locais, correspondente ao exercício da medicina em regime liberal, a qual não é incompatível nem conflitua sob qualquer forma com as funções que o/a ora declarante exerce no Serviço Nacional de Saúde, no âmbito da carreira médica.

O/A ora declarante compromete-se a fazer cessar imediatamente a sua atividade privada acima referida, no caso de ocorrência superveniente de conflito.

\_\_\_\_\_ (local), \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ (data).  
(Assinatura)»

Depositado em 19 de janeiro de 2024, a fl. 53 do livro n.º 13, com o n.º 28/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

**Acordo de empresa entre a EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Revisão global**

## CAPÍTULO I

**Âmbito e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

1-O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga, por um lado, a EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM, adiante designada por empresa, e, por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente associados do STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, aqui representados por este.

2-Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, serão abrangidos inicialmente pelo presente AE 35 trabalhadores podendo ser extensível a um total de 110 trabalhadores nos termos dos artigos 497.º do Código do Trabalho.

3-Para efeitos dos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa os trabalhadores contratados ou a contratar ao abrigo do regime do contrato individual de trabalho.

4- Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

5-O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no distrito de Beja, constituindo um todo orgânico e vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

6-Para efeito do disposto na alínea c) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, o âmbito de atividade da empresa corresponde aos códigos 36001, «Captação e tratamento de água» e 36002, «Tratamento de águas residuais» da Classificação Portuguesa das Atividades Económicas, Rev. 3.

7-Em conformidade com o disposto na alínea e) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente acordo de empresa substitui o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2015.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência, denúncia e revisão**

1-O presente AE entra em vigor cinco dias após a data da distribuição do *Boletim do Trabalho e Emprego* em que for publicado.

2-A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024 e serão revistas anualmente.

3-A vigência do restante cláusulado tem a duração de cinco anos.

4-A denúncia do presente AE pode ser feita decorridos três anos contados a partir da data prevista nos termos do número 1 desta cláusula; não havendo lugar a renúncia o mesmo renova-se por iguais períodos até ser substituído por outro que o revogue.

5- Havendo lugar a denúncia, as matérias objeto da mesma manter-se-ão até serem substituídas.

6- A denúncia far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

7- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até 30 dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria.

8- A parte denunciante dispõe do prazo de 30 dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

9- O AE denunciado mantém-se até à entrada em vigor de outro que o substitua.

10- Constitui presunção iniludível que a contraparte que não apresente contraproposta aceita o proposto, porém haver-se-á como contraproposta a vontade expressa de negociar.

11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

12- Sempre que se verifiquem, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de 10 cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado do cláusulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## CAPÍTULO II

### Exercício do direito sindical

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Dever de informação

É dever da empresa prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que estes solicitem quanto ao cumprimento deste AE.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Organização sindical na empresa

Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

1- A comissão sindical de empresa, doravante designada CSE, é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

2- A comissão intersindical, doravante designada CIE, é a organização dos delegados sindicais das diversas CSE.

3- Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Comunicação à empresa

1- A direção da associação sindical outorgante comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais eleitos, bem como daqueles que integrem a CSE ou a CIE, por intermédio de carta registada com aviso de receção, de que será afixada cópia nos locais reservados para afixação da informação sindical.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções de qualquer trabalhador abrangido pelo disposto no número anterior.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### **Direitos e garantias dos dirigentes sindicais**

1- As faltas dadas pelos membros de direção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

2- Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior, beneficiam de um crédito de quatro dias de ausências remuneradas por mês.

3- Todas as outras ausências para além das referidas no número anterior, são consideradas faltas justificadas, desde que comunicadas pelas organizações sindicais e não terão influência no salário do dirigente, sendo posteriormente debitadas pela empresa ao sindicato respetivo.

4- Para o exercício deste direito as associações sindicais respetivas deverão comunicá-lo, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação deverá ser efetuada no prazo de três dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

5- Os membros de direção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### **Direitos dos delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, salvo quanto à remuneração.

4- Os trabalhadores referidos no número anterior têm, contudo, direito a um crédito de 14 horas por mês, para o exercício das suas funções, por cada delegado sindical.

5- Todas as outras ausências para além das referidas no número anterior, são consideradas faltas justificadas, desde que comunicadas pelas organizações sindicais e não terão influência no salário do dirigente, sendo posteriormente debitadas pela empresa ao sindicato respetivo.

6- O crédito de horas referido no número anterior, que não seja total ou parcialmente utilizado no mês a que se reporta, é cumulável com o crédito de horas do mês subsequente.

7- Os delegados sindicais, sempre que pretendam exercer o direito previsto nos números 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, sempre que possível, a entidade patronal com a antecedência mínima de um dia.

8- Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito previsto no número anterior deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos números 3, 4 e 5 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

### Cláusula 9.<sup>a</sup>

#### **Direito de reunião**

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o período normal de trabalho até ao máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores têm ainda direito a reunir-se em plenário por secções durante o horário normal de trabalho até um máximo de três horas por ano e por secção, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.

4- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, pelo delegado sindical, se aquela não existir, ou pela direção sindical outorgante, sendo comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de um dia, a data e a hora em que elas se efetuem.

5- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Instalações da comissão sindical**

1- A comissão sindical tem direito a utilizar, a título não permanente, um local no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa compromete-se a pôr à disposição da comissão sindical, sempre que esta o requeira, local com os meios adequados ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com órgãos de gestão da empresa**

1- As comissões sindicais e intersindicais, ou o delegado sindical, quando nenhuma daquelas exista, reunirão sempre que se justifique com os órgãos de gestão da empresa, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2- Para efeitos do número anterior as reuniões deverão ser requeridas com a antecedência mínima de cinco dias úteis, com indicação da hora, data e local proposto para a realização das mesmas.

3- O tempo despendido nas reuniões previstas nos números anteriores, quando convocadas pelos órgãos de gestão da empresa, é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, não contando para o crédito de horas previsto nos números 4 e 5 da cláusula 8.<sup>a</sup> deste AE (Direitos dos delegados sindicais).

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

1- A empresa obriga-se a cobrar e enviar mensalmente ao sindicato respetivo o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização total, até ao dia 15 do mês seguinte a que os mesmos se reportam.

2- A empresa comunicará ainda por intermédio destes mapas, além dos trabalhadores em serviço militar, aqueles que se encontrem na situação de doentes, sinistrados ou de licença sem retribuição, bem como os que tenham falecido ou passado à reforma no mês a que os mesmos mapas se reportem.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Comissão sindical ou intersindical dos trabalhadores**

1- Dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2- A comissão sindical de trabalhadores é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3- Os delegados sindicais são os representantes do sindicato na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

4- As comissões sindicais e intersindicais têm competência para analisar, propor e ser ouvidas em tudo quanto diga respeito e seja do interesse dos trabalhadores, nomeadamente:

- a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa;
- b) Analisar toda e qualquer matéria que tenha repercussões nas condições de trabalho;
- c) Analisar quaisquer hipóteses de alterações de horário de trabalho, esquema de horas extraordinárias ou mudanças de turnos, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo da informação e análise posterior;
- d) Analisar quaisquer hipóteses de mudança de local de trabalho, salvo em situações de urgência justificada e sem prejuízo de informação e análise posterior;
- e) Fiscalizar a aplicação de todas as cláusulas do presente acordo, designadamente aquelas em que essa fiscalização seja expressamente prevista;
- f) Ser informados e dar parecer, sempre que a empresa proceder à reestruturação dos serviços, nomeadamente devido a melhorias tecnológicas ou reconversão de postos de trabalho.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

Os dirigentes sindicais das comissões sindicais e intersindicais de trabalhadores e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua remuneração, provocar despedimentos ou aplicação de sanções, ou ser motivo de mudança injustificada de serviço ou do seu horário de trabalho.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores**

1- Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de seis dias úteis contados a partir da data de receção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2- Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objeto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de seis dias úteis. O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da empresa.

3- A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objeto da consulta.

4- Ao disposto no número anterior excetuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

### CAPÍTULO III

#### **Admissão, carreira e mobilidade profissional**

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Admissões**

1- Só devem ser admitidos ao serviço da empresa os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar previstos neste AE.

2- É vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respetivas normas legais imperativas.

3- Todo o processo de seleção será desenvolvido nas seguintes fases:

a) Publicitação, fase em que é dado conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura;

b) Pré-seleção, fase em que são eliminados os candidatos que não preencham as condições mínimas de candidatura;

c) Seleção, fase em que, através de várias técnicas e processos, nomeadamente entrevistas, provas, análise curricular e testes, se procura determinar os candidatos que melhor se adequem às condições de candidatura.

4- Sempre que houver um processo de seleção, a empresa deverá comunicar o facto, por escrito, ao serviço nacional de emprego e ao sindicato.

5- Nas admissões, o homem e a mulher estarão sempre em igualdade de circunstâncias.

6- A celebração de contratos de prestação de serviços, quando legalmente admissível, em caso algum poderá ser utilizada para o desempenho de funções de carácter permanente.

7- Excetuam-se do disposto nos números anteriores as admissões com carácter de urgência, por razões atenuáveis e devidamente fundamentadas.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Recrutamento e seleção**

1- Sempre que a empresa proceda a recrutamento, será o mesmo objeto de divulgação junto dos trabalhadores por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna.

2- Em caso de igualdade de classificação no processo de seleção, a empresa fica obrigada a dar preferência a trabalhadores do seu quadro.

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções que efetivamente desempenham, numa das categorias que constam no anexo II deste AE.

2- Quando os trabalhadores desempenhem funções que correspondam a diferentes categorias, ou níveis, ou letras, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Processos de seleção

1- Em cada processo de seleção serão aplicadas técnicas idênticas a todos os candidatos, as quais deverão garantir o nível mínimo de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.

2- No ato de admissão será elaborado um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, documento do qual deverão constar:

- a) Definição de funções;
- b) Categoria profissional;
- c) Retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho.

3- No ato de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.

### Cláusula 20.<sup>a</sup>

#### Definição de promoção

1- Considera-se promoção o acesso de um trabalhador a categoria de grupo profissional diferente, cujas funções impliquem maior responsabilidade e a que corresponda remuneração mais elevada.

2- As promoções dos trabalhadores serão efetuadas nos termos previstos no anexo II deste AE.

## CAPÍTULO IV

### Direitos e deveres das partes

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### Deveres da empresa

A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente a Lei este AE e os regulamentos dele emergentes;
- b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre segurança e saúde no trabalho;
- c) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com exceção dos casos previstos na lei e neste AE;
- d) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;
- e) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;
- f) Emitir e entregar aos trabalhadores, sempre que estes o solicitem, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões onde constem todos os factos por este, expressamente solicitados;
- g) Segurar todos os trabalhadores nos termos da lei;
- h) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por atos ou omissões inerentes às funções que desempenhem, desde que não haja infração disciplinar, consistente no pagamento das despesas com a deslocação a tribunal ou a outras instâncias judiciais, custas processuais e honorários de advogado escolhido pela empresa;
- i) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;
- j) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respetivas funções;
- k) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho**

Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade ou sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 23.<sup>a</sup>**Garantias dos trabalhadores**

É proibido à empresa:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer, ou consentir que sejam exercidas, pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho deste ou dos seus colegas;
- c) Diminuir, direta ou indiretamente, a retribuição do trabalhador;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por outra entidade por ela indicada;
- e) Despedir e readmitir o trabalhador, ainda que com o consentimento deste, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e garantias já adquiridos por força da relação laboral;
- f) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto neste AE.

Cláusula 24.<sup>a</sup>**Deveres dos trabalhadores**

Todos os trabalhadores devem:

- a) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias;
- b) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;
- c) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
- d) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de segurança e saúde no trabalho;
- e) Cumprir rigorosamente todo o disposto neste AE;
- f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;
- g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;
- i) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;
- j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
- k) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verificarem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;
- l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos em regulamento interno;
- m) Em todo o omissis nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

Cláusula 25.<sup>a</sup>**Deveres específicos das chefias**

Os trabalhadores que desempenhem funções de chefia têm ainda os seguintes deveres específicos:

- a) Cooperar com toda a estrutura organizativa da empresa em matéria das suas atribuições;
- b) Colaborar na preparação dos trabalhadores que chefiem;
- c) Dar seguimento imediato às reclamações dirigidas às entidades superiores da empresa que lhe sejam apresentadas pelos trabalhadores que dirijam;
- d) Tratar com correção os trabalhadores sob a sua direção e fazer as advertências em particular de forma a não ferir a dignidade dos mesmos.

## Cláusula 26.<sup>a</sup>

### Procedimento disciplinar

1- A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar, incluindo o seu despedimento com justa causa, só pode ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.

2- Quando se verifique qualquer comportamento que constitua infração disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador que o tenha praticado nota escrita de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

3- Se a empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa intenção ser-lhe-á comunicada por escrito e enviada em anexo à nota de culpa.

4- Será enviada à comissão sindical da empresa, ou aos delegados sindicais na falta desta, cópia dos documentos referidos nos números anteriores.

5- Na nota de culpa o trabalhador será informado que dispõe de um prazo de 10 dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligências probatórias nos termos previstos na legislação laboral vigente.

6- A apresentação de testemunhas arroladas pelo trabalhador é da responsabilidade deste. Porém, sempre que a inquirição não deva realizar-se na localidade onde o trabalhador exerça preponderantemente as suas funções, a empresa suportará os custos emergentes da deslocação de cada testemunha.

7- Após a conclusão das diligências probatórias, será entregue, à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, cópia de todo o processado, para esta, querendo e em 10 dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9- Da decisão será enviada cópia ao trabalhador e à comissão sindical.

10- A execução da sanção disciplinar só poderá ter lugar nos 30 dias seguintes à decisão da sua aplicação.

11- Simultaneamente com a remessa da nota de culpa, ou após o envio desta ao trabalhador, a entidade patronal pode suspender preventivamente aquele mediante consulta prévia à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, sem perda de retribuição.

12- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis contados da notificação da decisão prevista no número anterior para requerer judicialmente a suspensão da sua aplicação.

13- O incumprimento por parte da entidade patronal de qualquer das formalidades previstas nos números anteriores gera a nulidade de todo processo de inquérito disciplinar, com as consequências previstas na legislação laboral aplicável.

14- Para efeitos da graduação das penas disciplinares, estabelecidas nos termos da cláusula 25.<sup>a</sup> (Sanções disciplinares), deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, à culpabilidade do infrator, ao seu comportamento anterior e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.

15- O disposto nos números anteriores não prejudica a organização de processo prévio de inquérito, desde que seja desconhecida a autoria ou a dimensão do comportamento passível de censura disciplinar e sejam respeitados os restantes condicionalismos constantes da lei geral e deste AE.

16- Se o trabalhador arguido for dirigente ou delegado sindical, o sindicato respetivo será informado e consultado nos mesmos termos da comissão sindical e em simultâneo com esta.

## Cláusula 27.<sup>a</sup>

### Exercício da ação disciplinar

O procedimento disciplinar deve exercer-se nos 45 dias subsequentes àquele em que a entidade patronal ou o superior hierárquico com competência disciplinar teve conhecimento da infração, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula seguinte.

## Cláusula 28.<sup>a</sup>

### Sanções disciplinares

1- Para os efeitos previstos neste AE as sanções disciplinares aplicáveis na empresa são:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;

- d)* Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e)* Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f)* Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A infração disciplinar prescreve no prazo de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em questão aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

3- No caso previsto na parte final do número anterior e sem prejuízo do prazo prescricional da lei penal, a decisão final do processo disciplinar aguardará o trânsito em julgado da decisão penal.

4- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito de a entidade patronal exigir indemnização de prejuízos ou promover a aplicação de sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

5- O produto das sanções pecuniárias aplicadas ao abrigo da alínea *c)* do número 1 desta cláusula reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, ficando a entidade patronal responsável perante este.

6- A retribuição perdida pelo trabalhador em consequência das sanções previstas nas alíneas *d)* e *e)* do número 1 desta cláusula não reverte para o Instituto de Gestão Financeira da Segurança Social, mas o pagamento às instituições de previdência das contribuições devidas, tanto por aquele como pela entidade patronal, sobre as remunerações correspondentes ao período de suspensão, não fica dispensado.

7- As sanções aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 10 dias.

8- A suspensão do trabalho prevista na alínea *d)* do número 1 desta cláusula não pode exceder por cada infração 10 dias e, em cada ano civil, o total de 30 dias.

9- A suspensão do trabalho com perda de antiguidade não pode exceder por cada infração 30 dias e, em cada ano civil, o total de 90 dias.

10- A sanção de despedimento apenas será aplicada em casos efetivamente extremos quanto à sua gravidade, concedendo ao trabalhador nas situações disciplinares mais graves a oportunidade de manter a relação de trabalho, embora com recurso a aplicação da sanção de perda de retribuição e de antiguidade.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Sanções abusivas

1- São consideradas abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

*a)* Haver reclamado legitimamente contra as condições de trabalho;

*b)* Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência, nos termos da alínea *a)* da cláusula 24.<sup>a</sup> (Deveres dos trabalhadores);

*c)* Exercer ou candidatar-se a funções em associações sindicais, comissões paritárias, comissões de trabalhadores, comissões sindicais ou comissões de prevenção, saúde, higiene e segurança no trabalho ou de delegado sindical;

*d)* Em geral, exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar os direitos e garantias que lhe assistem.

2- Salvo prova em contrário, presume-se abusivo o despedimento ou a aplicação de qualquer sanção sob a aparência de punição de outra falta, quando tenham lugar até três anos após qualquer dos factos previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número anterior, ou até um ano após o termo das funções referidas na alínea *c)*, ou à data da apresentação dessa candidatura a essas funções quando as não venha a exercer, se já então, num e noutro caso, o trabalhador se encontrava ao serviço da empresa.

3- A empresa comunicará à Autoridade das Condições de Trabalho, no prazo de oito dias, a aplicação a qualquer trabalhador que exerça ou tenha exercido há menos de três anos as funções referidas na alínea *c)* do número 1 de sanção sujeita a registo nos termos da cláusula 31.<sup>a</sup> (Registo das sanções disciplinares) ou a cessação, sob qualquer forma, do seu contrato de trabalho.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Consequências da aplicação de sanções abusivas

1- Quando a entidade patronal aplicar alguma sanção abusiva nos casos previstos nas alíneas *a)*, *b)* e *d)* do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos gerais de direito, com as alterações constantes dos números seguintes.

2- Se a sanção consistir no despedimento, o trabalhador tem o direito de optar entre a reintegração e uma indemnização equivalente a dois meses de retribuição por cada ano de serviço ou fração.

3- Tratando-se de sanção pecuniária ou suspensão, a indemnização não será inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

4- Quando a entidade patronal aplicar sanção abusiva no caso previsto na alínea *c*) do número 1 da cláusula anterior, indemnizará o trabalhador nos termos dos números anteriores, com as seguintes alterações:

- a*) Os mínimos fixados no número 3 são elevados para o dobro;
- b*) Em caso de despedimento, a indemnização nunca será inferior à retribuição correspondente a um ano.

Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Registo das sanções disciplinares**

A entidade patronal deve manter devidamente atualizado, a fim de o apresentar às autoridades competentes sempre que estas o requeiram, o registo das sanções disciplinares, escriturado de forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das disposições anteriores.

### **CAPÍTULO V**

#### **Prestação do trabalho**

Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho não poderá exceder as trinta e cinco horas em cada semana, nem as sete horas diárias.

2- Sem prejuízo do disposto na cláusula seguinte, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas seguidas de trabalho.

3- Os dias de descanso semanal serão sempre ao sábado e domingo.

4- Os dias de descanso semanal serão sempre sábado e domingo, exceto no caso do trabalho por turnos, em que poderão ser:

*a*) Domingo e segunda-feira; ou

*b*) Sexta-feira e sábado; ou

*c*) Outros, necessariamente consecutivos, em situações de contratos a tempo parcial cuja duração do horário semanal não seja superior a vinte e cinco horas.

5- Nos casos da alínea *a*) do número anterior, o dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo que no caso da alínea *b*) o descanso obrigatório é o sábado.

6- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua atividade não tenham relação direta com o público, os dias de descanso semanal serão o sábado e o domingo.

7- Quando o trabalhador estiver organizado por turnos rotativos, os horários de trabalho serão escalonados para que cada trabalhador tenha, em média anual, dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

8- Os trabalhadores que efetuem trabalho aos fins-de-semana têm direito a um fim-de-semana completo de descanso obrigatório por cada mês de trabalho efetivo.

9- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo têm direito a um domingo de descanso obrigatório por cada dois domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Períodos de funcionamento e atendimento**

1- Entende-se por «período de funcionamento da empresa» o período diário durante o qual os serviços exercem a sua atividade.

2- Entende-se por «período de atendimento da empresa» o período durante o qual os serviços estão abertos para atender o público, podendo este ser igual ou inferior ao período de funcionamento.

3- O período de atendimento terá a duração mínima de sete horas diárias, que abrangerão obrigatoriamente os períodos da manhã e da tarde. O horário de atendimento será obrigatoriamente afixado em local visível ao público.

4- Na determinação do horário de atendimento, e respetivo preenchimento pelos trabalhadores designados para efeito, deverá atender-se aos interesses do público e respeitar os direitos dos trabalhadores consagrados na lei, neste AE ou nos regulamentos dele emergentes.

### Cláusula 34.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho

1- Entende-se por «horário de trabalho» a determinação das horas do início e do termo do período de trabalho diário normal, bem como dos intervalos de descanso diários.

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho sujeito a consulta e pareceres prévios da comissão sindical, ou dos delegados sindicais na falta desta.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em caso de necessidade fundamentada, por parte da empresa ou do trabalhador, de proceder a ajustamentos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes.

4- A empresa está obrigada a afixar o mapa do horário em local bem visível.

5- A empresa não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho definidos nos termos dos números anteriores.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificada, confere aos mesmos o direito a compensação económica.

7- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

### Cláusula 35.<sup>a</sup>

#### Modalidades de horário

Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços adotar uma ou simultaneamente mais de uma das seguintes modalidades de horário, sujeitas a parecer prévio da comissão sindical, ou do delegado sindical, caso esta não exista:

- a) Horário rígido;
- b) Jornada contínua;
- c) Trabalho por turnos;
- d) Teletrabalho;
- e) Horário desfasado.

### Cláusula 36.<sup>a</sup>

#### Horário rígido

1- Entende-se por «horário rígido» aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- O horário rígido em vigor nesta empresa compreenderá dois períodos distintos, manhã e tarde, e será objeto de negociação entre as partes outorgantes, até ao prazo de 60 dias após a entrada em vigor deste AE, com vista a regulamentar o horário e designar os trabalhadores que se encontrarão abrangidos por este.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### Trabalho por turnos

A prestação do trabalho em regime de turnos obedece aos requisitos previstos e fixados no regulamento de trabalho por turnos, que constitui o anexo III (Regulamento de trabalho por turnos) deste AE e dele faz parte integrante.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Teletrabalho

#### Acordo para prestação de teletrabalho

1- Pode exercer a atividade em regime de teletrabalho um qualquer trabalhador da empresa desde que compatível com as suas funções.

2- A implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito.

3- O acordo de teletrabalho define o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial.

4- O acordo deve conter e definir, nomeadamente:

- a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho;
- c) O período normal do trabalho diário;
- d) O horário de trabalho;
- e) A atividade a desempenhar, com indicação da categoria correspondente;
- f) Deve incluir prestações complementares e acessórias;
- g) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;
- h) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do número 1 do artigo 169.º-B do Código do Trabalho.

5- Se a proposta de acordo de teletrabalho partir da empresa, a oposição do trabalhador não tem de ser fundamentada, não podendo a recusa constituir causa de despedimento ou fundamento da aplicação de qualquer sanção.

6- O local de trabalho previsto no acordo de teletrabalho pode ser alterado pelo trabalhador, mediante acordo escrito com o empregador.

7- O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação empresa-trabalhador.

8- Para efeitos do presente artigo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no mesmo mês do último ano anterior à aplicação desse acordo.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Igualdade de direitos e deveres em teletrabalho**

1- O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores, incluindo o direito a:

- a) Receber, no mínimo, a retribuição equivalente à que auferiria em regime presencial, com a mesma categoria e função idêntica;
- b) Participar presencialmente em reuniões que se efetuem nas instalações da empresa mediante convocação das comissões sindicais e intersindicais ou da comissão de trabalhadores, nos termos da lei;
- c) Integrar o número de trabalhadores da empresa para todos os efeitos relativos a estruturas de representação coletiva, podendo candidatar-se a essas estruturas.

2- O trabalhador pode utilizar as tecnologias de informação e de comunicação afetas à prestação de trabalho para participar em reunião promovida no local de trabalho por estrutura de representação coletiva dos trabalhadores.

3- Qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores pode utilizar as tecnologias referidas no número anterior para, no exercício da sua atividade, comunicar com o trabalhador em regime de teletrabalho, nomeadamente divulgando informações a que se refere o número 1 do artigo 465.º do Código de Trabalho

4- O empregador deve respeitar a privacidade do trabalhador, o horário de trabalho e os tempos de descanso e de repouso da família deste, bem como proporcionar-lhe boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como psíquico.

5- Sempre que o teletrabalho seja realizado no domicílio do trabalhador, a visita ao local de trabalho requer aviso prévio de 24 horas e concordância do trabalhador.

6- No acesso ao domicílio do trabalhador, as ações integradas pelo empregador devem ser adequadas e proporcionais aos objetivos e finalidade da visita.

7- É vedada a captura e utilização de imagem, de som, de escrita, de histórico, ou o recurso a outros meios de controlo que possam afetar o direito à privacidade do trabalhador.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Deveres especiais em teletrabalho**

1- Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados neste AE, o regime de teletrabalho implica, para empresa, os seguintes deveres especiais:

- a) Informar o trabalhador, quando necessário, acerca das características e do modo de utilização de todos os dispositivos, programas e sistemas adotados para acompanhar à distância a sua atividade;
- b) Abster-se de contactar o trabalhador no período de descanso;
- c) Diligenciar no sentido da redução do isolamento do trabalhador, promovendo, com a periodicidade estabelecida no acordo de teletrabalho, ou, em caso de omissão, com intervalos não superiores a dois meses, contactos presenciais dele com as chefias e demais trabalhadores;
- d) Garantir ou custear as ações de manutenção e de correção de avarias do equipamento e dos sistemas utilizados no teletrabalho;
- e) Consultar o trabalhador, por escrito, antes de introduzir mudanças nos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho, nas funções atribuídas ou em qualquer característica da atividade contratada;
- f) Facultar ao trabalhador a formação de que este careça para o uso adequado e produtivo dos equipamentos e sistemas que serão utilizados por este no teletrabalho.

2- Sem prejuízo dos deveres gerais consagrados neste AE, o teletrabalho implica, para o trabalhador, os seguintes deveres especiais:

- a) Informar atempadamente a empresa de quaisquer avarias ou defeitos de funcionamento dos equipamentos e sistemas utilizados na prestação de trabalho;
- b) Cumprir as instruções do empregador no respeitante à segurança da informação utilizada ou produzida no desenvolvimento da atividade contratada;
- c) Respeitar e observar as restrições e os condicionamentos que o empregador defina previamente, no tocante ao uso para fins pessoais dos equipamentos e sistemas de trabalho fornecidos por aquele;
- d) Observar as diretrizes do empregador em matéria de saúde e segurança no trabalho.

3- Para além de responsabilidade disciplinar, as infrações dos deveres indicados no número anterior podem implicar responsabilidade civil, nos termos gerais.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Igualdade laboral em teletrabalho**

Constitui ação discriminatória, qualquer tratamento menos favorável dado a trabalhador, designadamente em matéria de condições de trabalho e de progressão na carreira, pelo facto de exercer o direito ao período de descanso, nos termos do número 1 da alínea b) da cláusula 40.<sup>a</sup> (Deveres especiais em teletrabalho).

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

1- Entende-se por «jornada contínua» a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por cada cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 32.<sup>a</sup> deste AE (Período normal de trabalho).

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho, ainda que não ordenado por superior hierárquico, excluído o realizado nos dias de descanso semanal e feriados.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado para evitar danos diretos e imediatos sobre pessoas e equipamentos ou para acorrer a acréscimos de trabalho súbitos ou inevitáveis, destinados a evitar prejuízos importantes para a economia da empresa, na estrita e justificada medida de satisfação da necessidade da sua realização.

3- O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, doze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

5- O transporte dos trabalhadores será assegurado nos termos do disposto na cláusula 60 «Subsídio de transporte» deste AE.

6- Sempre que se verifique o caso previsto no número anterior, a empresa pagará, também como trabalho suplementar, o tempo gasto na deslocação, não contando esse tempo para efeito dos limites de trabalho suplementar previstos na cláusula 44.<sup>a</sup> (Limites do trabalho suplementar).

7- Sempre que o trabalhador preste pelo menos três horas de trabalho suplementar e que este se prolongue para além das 20h30, fica a empresa obrigada a pagar um subsídio de refeição adicional.

8- A prestação do trabalho suplementar confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório, correspondente a 25 % das horas realizadas, que se vence quando perfizer o número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 30 dias seguintes.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Limites do trabalho suplementar**

O limite ao trabalho suplementar é fixado em 200 horas/ano por trabalhador e as suas exceções, são as definidas na lei.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dia de descanso semanal e feriados**

1- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou feriado dá direito ao trabalhador a descansar num dos 5 dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que o poderá fazer no prazo máximo de 15 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

2- O disposto no número anterior é válido qualquer que seja o período de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório.

3- O trabalho prestado em cada dia de descanso semanal ou feriado não poderá exceder o período normal de trabalho diário.

4- O trabalho em cada dia de descanso semanal ou feriado só poderá ser prestado nas condições previstas nos números 2 e 3 da cláusula 43.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

5- Quando o trabalhador preste serviço em dia de descanso semanal ou feriado, a empresa é obrigada a assegurar o transporte e o tempo de deslocação nas condições previstas nos números 5 e 6 da cláusula 43.<sup>a</sup> (Trabalho suplementar).

6- O período de descanso compensatório a que se referem os números 1 e 2 será de um dia completo e constitui direito irrenunciável do trabalhador.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### **Regime de disponibilidade**

1- Os trabalhadores sujeitos ao regime de disponibilidade a que se reporta o anexo VII deste AE, não estando obrigados a permanecer fisicamente no serviço, obrigam-se a permanecer contactáveis.

2- A convocação compete ao superior hierárquico, ou a quem o substituir, devendo restringir-se a intervenções de carácter urgente e indispensáveis ao serviço.

3- Quando por motivo grave, de carácter pessoal ou familiar, e desde que devidamente justificado, o trabalhador solicite dispensa temporária do regime de disponibilidade a que está afeto, a empresa não poderá recusar a dispensa, salvo se daí resultarem prejuízos graves e fundamentados para a laboração.

4- Quando a empresa recusar a dispensa, nos termos do disposto no número anterior, deverá entregar a devida fundamentação para esse efeito e por escrito ao trabalhador e à comissão sindical ou delegados sindicais, caso esta não exista.

## CAPÍTULO VI

**Lugar da prestação do trabalho**Cláusula 48.<sup>a</sup>**Local de trabalho**

1-Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se local de trabalho:

- a) O local onde o trabalhador exerce as suas funções se estas forem de carácter fixo;
- b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel;

2-Dos contratos de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta do local de trabalho.

3-Se a prestação de trabalho tiver como característica a sua execução em mais de um local, o contrato de trabalho deverá indicar os locais a que o trabalhador ficará adstrito.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Transferência individual**

1-Quando o trabalhador provar que a transferência para outro local de trabalho lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo local de trabalho.

2-O empregador poderá, contudo, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3-No caso previsto no número anterior o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério, tendo nesse caso direito a indemnização no montante igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.

4-Os termos em que se efetua as transferências individuais constarão obrigatoriamente de documento escrito.

5-Ter-se-ão como inexistentes os acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores obtidos no momento da admissão na empresa ou que constem dos respetivos contratos de trabalho.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Direitos dos trabalhadores em caso de transferência**

1-O trabalhador tem direito a ser informado da ocorrência de uma transferência do local de trabalho, por escrito e com a antecedência mínima de 15 ou 30 dias, consoante a transferência tenha a duração até ou superior a seis meses e ou o novo local de trabalho se situe a uma distância até 30 km ou superior, devendo a ordem de transferência, além da justificação das razões da mesma, conter o seu tempo previsível.

2-A entidade patronal custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência, com ele próprio e com os membros do seu agregado familiar, se for esse o caso, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, consoante a situação.

3-O eventual acréscimo de custo será aferido pelo tarifário praticado pelos transportes públicos, se os houver em horário compatível. Não havendo transportes públicos, o acréscimo de custo aferir-se-á em função do acréscimo de quilómetros resultantes da mudança, multiplicado pelo coeficiente de 30 % do preço/litro da gasolina sem chumbo 98.

4-Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Deslocações em serviço**

Entende-se por «deslocação em serviço» a realização temporária de trabalho fora do local de trabalho do trabalhador.

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Subsídio de deslocação**

1-Para efeito do disposto na cláusula anterior, entende-se por «local de trabalho» o definido na cláusula 48.<sup>a</sup>

2- No caso de deslocação em serviço, o trabalhador para além de manter a percepção do subsídio de refeição, tem direito ao pagamento de horas suplementares correspondentes ao trabalho, trajeto e esperas involuntárias efetuadas fora do horário de trabalho e, quando a empresa não assegurar, a um suplemento pecuniário para alimentação e alojamento com os seguintes valores:

- a) Pequeno-almoço - 5,00 €, apenas quando a deslocação ocorra antes do início do período de trabalho diário;
- b) Almoço - 15,00 €;
- c) Jantar - 15,00 €, apenas quando a deslocação se prolongue para além das 20h00;
- d) Dormida - 80,00 €;
- e) Pagamento das despesas de transporte em viatura própria, em caminho-de-ferro, autocarro ou avião, mediante a apresentação de documentos comprovativos, se a tal for autorizado.

3- As deslocações para o estrangeiro conferem direito a:

- a) Subsídio de deslocação igual a 25 % da retribuição diária;
- b) Pagamento das despesas de transporte, alojamento e alimentação, mediante a apresentação de documentos comprovativos, quando não sejam assegurados pela empresa, se a tal for autorizado.

4- As horas suplementares correspondentes a trajetos e esperas previstos no número 2 não contam para os limites de tempo de trabalho suplementar previstos na cláusula 44.<sup>a</sup> (Limites do trabalho suplementar).

## CAPÍTULO VII

### Retribuição do trabalho

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Definição de retribuição

1- Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição a remuneração base mensal, bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- As remunerações mensais mínimas são as que constam da secção B donexo I (Tabela salarial) deste AE.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Local e forma de pagamento

1- A empresa é obrigada a proceder ao pagamento de qualquer retribuição do trabalho no local onde o trabalhador preste serviço, salvo se as partes acordarem outro local.

2- O pagamento da retribuição será efetuado por depósito bancário à ordem do trabalhador.

3- No ato de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento, preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respetiva categoria, letra e nível, número de inscrição na instituição de previdência respetiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como montante líquido a receber.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### Determinação da remuneração horária

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da remuneração horária normal ( $Rh$ ) é a seguinte:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que em que  $Rm$  é igual à remuneração base mensal mais anuidades e  $n$  é igual ao período normal de trabalho semanal.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição base mensal, acrescida das seguintes percentagens:

- a) 75 % de acréscimo sobre a remuneração horária para as horas suplementares diurnas e noturnas;
- b) 100 % de acréscimo sobre a remuneração horária para as horas suplementares em dia de descanso semanal e feriado.

2- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período de trabalho normal, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo de uma hora.

3- Para efeitos do número 1 desta cláusula o valor da remuneração horária será calculado nos termos da cláusula 55.<sup>a</sup> deste AE (Determinação da remuneração horária).

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### Remuneração do trabalho noturno

A prestação de trabalho durante o período noturno, definido nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup> (Trabalho noturno), confere direito a um acréscimo de remuneração de 25 % sobre o valor da remuneração horária.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### Subsídio de turno

1- A remuneração base dos trabalhadores em regime de laboração contínua com folga rotativa é acrescida de um subsídio mensal no valor de 25 % da respetiva remuneração base mensal.

2- Os subsídios referidos no número anterior vencem-se ao fim de cada mês e são devidos, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efetivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês em causa.

3- Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador:

- a) Se encontre em gozo de férias, doença ou acidente de trabalho;
- b) Se encontre no gozo de folga de compensação;
- c) Seja deslocado temporariamente para horário normal por interesse da empresa, nomeadamente nos períodos de paragem técnica das instalações ou em outras situações.

4- Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respetivo subsídio, como remuneração remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de remuneração base, desde que:

- a) A passagem a horário normal seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de 8 anos seguidos ou 12 interpolados;
- b) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
- c) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.

5- A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 40 % da diferença da remuneração base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

6- O subsídio de turno é pago 14 vezes por ano.

### Cláusula 59.<sup>a</sup>

#### Subsídio de disponibilidade

Os trabalhadores em regime de disponibilidade têm direito a receber um subsídio nos termos definidos no anexo VII deste AE.

### Cláusula 60.<sup>a</sup>

#### Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

A empresa pagará por cada dia de trabalho um subsídio correspondente ao grau de insalubridade, penosidade e risco a que os trabalhadores estejam sujeitos no desempenho das suas funções, nos termos definidos do anexo VIII deste AE.

### Cláusula 61.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, um subsídio de refeição no valor máximo permitido em cartão de refeição isento de impostos atualizado automaticamente sempre que este valor seja aumentado.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário, quer seja o período da manhã ou da tarde.

3- Sempre que o trabalhador preste trabalho para além das 20h00, ou o inicie entre as 20h00 e as 21h00, terá direito a um subsídio de refeição adicional.

### Cláusula 62.<sup>a</sup>

#### Diuturnidades

1- Nos casos em que o trabalhador atingiu o topo da respetiva linha de carreira profissional, haverá lugar ao pagamento mensal, a partir da data em que perfaz três anos no escalão máximo da categoria profissional da sua designação profissional, de uma anuidade de 1 % da sua remuneração base mensal por cada ano de antiguidade.

2- A antiguidade para efeitos de diuturnidades conta-se a partir do dia 1 do mês seguinte aquele em que o trabalhador perfaz três anos na categoria máxima da sua carreira profissional.

### Cláusula 63.<sup>a</sup>

#### Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio igual à remuneração base mensal, acrescida de subsídio de turno e diuturnidades, se a eles houver lugar.

2- O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de novembro.

### Cláusula 64.<sup>a</sup>

#### Subsídio de transporte

1- A empresa fica obrigada a assegurar o transporte, ou, sempre que se torne impossível cumprir aquela obrigação, a custear a deslocação do trabalhador em viatura própria, sendo esta deslocação paga ao valor de 60 cêntimos por cada quilómetro percorrido.

2- O subsídio de deslocação previsto no número anterior será também abonado aos trabalhadores que, mesmo não estando em situação de disponibilidade, sejam chamados a prestar trabalho suplementar.

### Cláusula 65.<sup>a</sup>

#### Abono para falhas

1- Os trabalhadores com funções de tesoureiro têm direito a um abono mensal para falhas igual a 10 % do montante estabelecido no seu nível remuneratório.

2- Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 50 % do montante estabelecido nos termos do número anterior com o mínimo de 86,29 € sujeito a atualização legal.

## CAPÍTULO VIII

### Suspensão da prestação do trabalho

### Cláusula 66.<sup>a</sup>

#### Feridos

1- Os feriados obrigatórios são:

- a) 1 de janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;

- d) 25 de abril;
- e) 1 de maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) 10 de junho;
- h) 15 de agosto;
- i) 5 de outubro;
- j) 1 de novembro;
- k) 1 de dezembro;
- l) 8 de dezembro;
- m) 25 de dezembro.

2- São para todos os efeitos considerados feriados, para além dos enunciados no número 1:

- a) A Terça-Feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento.

3- A empresa compromete-se ainda a dar aos trabalhadores o dia do seu aniversário, caso este coincida com um fim-de-semana ou feriado será usufruído no dia útil imediatamente posterior.

4- Serão ainda concedidas aos trabalhadores da empresa as tolerâncias de ponto que o município conceder aos seus funcionários.

5- Nos casos dos dois números anteriores, a ausência terá os efeitos do dia de descanso obrigatório.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Férias

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remunerado com a duração de 25 dias úteis, salvo o disposto na cláusula seguinte.

2- Para além dos 25 dias úteis referidos no número anterior, os trabalhadores terão ainda direito a:

- a) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 39 anos, inclusive;
- b) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 49 anos, inclusive;
- c) Um dia de férias adicional a partir do ano em que perfizerem 59 anos, inclusive;
- d) Um dia de férias por cada 10 anos de serviço efetivo prestado na empresa.

3- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto na alínea a) do número 1 do artigo 257.º do Código do Trabalho.

4- A época de férias deverá ter lugar entre 1 de maio e 31 de outubro. Por acordo escrito entre o trabalhador e a empresa, poderão as férias ser gozadas fora deste período.

5- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre o trabalhador e a empresa. Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não existir.

6- O gozo do período anual de férias pode ser interpolado, por acordo entre empregador e o trabalhador, desde que um dos períodos tenha no mínimo 10 dias úteis consecutivos de duração.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho a partir desta data e até 31 de outubro.

8- No caso de impossibilidade do gozo de férias já vencidas por motivo não imputável ao trabalhador, nomeadamente por doença, acidente de trabalho ou indeferimento por conveniência de serviço, poderão as mesmas ser gozadas em época a estabelecer nos termos dos números 5 e 6 desta cláusula.

9- Na marcação do período de férias a empresa procurará assegurar o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao seu serviço, exceto se, por motivo devidamente fundamentado, tal se mostrar inconveniente.

10- O período de férias não gozado por motivos de cessação do contrato de trabalho conta sempre para efeitos de antiguidade.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### 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 nos números seguintes.

2- No ano da admissão o trabalhador tem direito, após três meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato.

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, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4- Para efeitos de férias, a contagem dos dias úteis compreende os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exclusão dos feriados, não sendo considerados dias úteis os sábados e os domingos interdecorrentes ou a eles interligados.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa**

1- Se, depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção daquelas quando já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

2- A interrupção das férias nunca poderá prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Modificação das férias por parte do trabalhador**

1- Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a marcação do novo período de férias será feita por acordo entre as partes nos termos previstos na cláusula 65.<sup>a</sup> (Férias).

3- Não havendo acordo, o período de férias será gozado logo que cesse o impedimento.

4- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil passarão para o ano seguinte e poderão ser gozados até ao termo do 1.º trimestre.

5- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em cumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### **Irrenunciabilidade do direito a férias**

O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos neste AE, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

Se a empresa não cumprir total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efetivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### **Doença no período de férias**

1- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo logo após o termo da doença o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período.

2- Aplica-se à situação prevista no número anterior o disposto nos números 4 e 5 da cláusula 70.<sup>a</sup> (Modificação das férias por parte do trabalhador).

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### **Cumulação de férias**

As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido cumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto neste AE e na lei.

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### **Retribuição durante as férias**

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de igual montante.

3- O subsídio de férias será pago juntamente com a retribuição do mês de junho, salvo se o trabalhador o solicitar por escrito em período anterior.

4- A redução do período de férias nos termos do número 1 do artigo 257.º do Código do Trabalho não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

### Cláusula 76.<sup>a</sup>

#### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias**

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, 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 o 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, ainda que não gozado, conta sempre para efeitos de antiguidade.

### Cláusula 77.<sup>a</sup>

#### **Licença sem retribuição**

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2- A licença só pode ser recusada fundamentadamente e por escrito nas seguintes condições:

a) Quando, requerida para fins de formação profissional, ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando, tratando-se de pedido de licença de período igual ou superior a 90 dias, a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a dois anos;

c) Quando o trabalhador não tenha pedido a licença com a antecedência mínima de 60 dias em relação à data do seu início;

d) Quando não seja possível a substituição adequada do trabalhador.

3- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

5- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

6- A licença sem retribuição caducará no momento em que o trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

7- Pode ser contratado um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição, nos termos previstos para o contrato a termo.

### Cláusula 78.<sup>a</sup>

#### **Definição de falta**

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

### Cláusula 79.<sup>a</sup>

#### **Faltas justificadas**

1- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por quinze dias consecutivos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
- b) Falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador, ou ainda de pais, sogros, genros, noras, padrastos, madrastas, enteados e irmãos, por cinco dias consecutivos;
- c) Falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta, por vinte dias consecutivos
- d) Falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos e afins nos mesmos graus, cunhados, tios e sobrinhos, por dois dias consecutivos;
- e) Prática de atos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais, órgãos autárquicos ou instituições de Segurança Social e na qualidade de delegado sindical, membro da comissão de trabalhadores ou representante eleito para as questões da prevenção da saúde, higiene e segurança;
- f) Prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
- g) Impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doenças e consultas, internamentos ou exames médicos e tratamentos, acidentes ou cumprimento de obrigações legais, conforme convocatória expressa das entidades competentes, prestação de assistência inadiável a membro do seu agregado familiar, pelo tempo comprovadamente indispensável, ou ainda, no caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente;
- h) Nascimento de filho, por cinco dias;
- i) As prévia e expressamente autorizadas pela entidade patronal, nomeadamente a participação pelo tempo e nos moldes necessários por trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, em ações de formação contínua ministradas para efeitos das funções decorrentes desse estatuto e ainda doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por bimestre;
- j) Todas as previstas na legislação vigente.

2- São ainda consideradas justificadas as faltas dadas pelo trabalhador para efeitos de requalificação ou reconversão profissional, nos termos das cláusulas 80.<sup>a</sup> (Doença prolongada e junta médica) e 81.<sup>a</sup> (Reconversão e requalificação).

3- Para todos os efeitos do disposto na presente cláusula, a menção a dia ou dias reporta-se a dias úteis.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Doença prolongada e junta médica**

1- Quando um trabalhador faltar por motivo de doença mais de 60 dias consecutivos, pode a empresa requerer que o mesmo se apresente a junta médica convocada para o efeito.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a junta médica será constituída por um médico designado pela empresa, um médico designado pelo trabalhador e um médico designado pela comissão de higiene e segurança no trabalho, ou, na falta desta, pelos representantes eleitos pelos trabalhadores para a comissão de higiene e segurança no trabalho.

3- Para efeitos de constituição da junta médica, decorridos 45 dias sobre o início das faltas motivadas por doença, o superior hierárquico deverá notificar o trabalhador e a comissão de higiene e segurança para, no prazo de 5 dias úteis, designarem os médicos que os irão representar em junta médica.

4- Na falta de designação do médico representante do trabalhador, o direito de nomeação poderá ser exercido, no prazo de cinco dias úteis contados sobre o término do prazo referido no número anterior, por associação sindical em que o trabalhador esteja filiado.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a falta de designação de qualquer ou ambos os médicos referidos no número 2 desta cláusula faz reverter o direito de nomeação para a empresa, que a deverá exercer no prazo de cinco dias úteis.

6- Para efeitos do disposto no número 1 desta cláusula, o superior hierárquico do trabalhador deve, nos 5 dias imediatamente anteriores à data em que se completarem os 60 dias consecutivos de faltas por doença, notificá-lo para se apresentar à junta médica, indicando o dia, hora e local onde a mesma se realizará.

7- Se, pelos motivos previstos nos números 3 a 5 desta cláusula, não for possível respeitar o prazo previsto no número anterior, dispõe o superior hierárquico de três dias úteis contados sobre o término do último prazo previsto para designação dos médicos componentes da junta médica para notificar o trabalhador para se apresentar à mesma.

8- Se a junta médica considerar o trabalhador apto para regressar ao serviço, as faltas dadas no período de tempo que mediar entre o termo do período de 60 dias e o parecer da junta são consideradas justificadas por doença.

9- A junta médica pode justificar faltas por doença dos trabalhadores, por períodos sucessivos de 30 dias, até ao limite de 18 meses.

10- As faltas dadas por doença incapacitante que exija tratamento oneroso e ou prolongado conferem ao trabalhador o direito à prorrogação, por 18 meses, do prazo máximo de ausência previsto no número anterior.

11- As faltas a que se referem os números 8 e 9 desta cláusula não descontam para efeitos de antiguidade, promoção e progressão, definidos nos termos deste AE.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Reconversão e requalificação profissional**

1- O trabalhador que for considerado, por junta médica constituída para o efeito, incapaz para o exercício das suas funções, mas apto para o desempenho de outras, poderá requerer a sua reconversão ou requalificação profissional.

2- O requerimento referido no número anterior deverá ser apresentado até ao termo do prazo de 18 meses previsto nos números 9 e 10 da cláusula anterior, consoante os casos.

3- O período de faltas para a reabilitação ou reconversão profissional terá a duração de seis meses, podendo este período ser prorrogado, até duas vezes, por períodos não superiores a três meses cada.

4- As faltas para reabilitação não implicam a perda da retribuição de base, nem podem ser descontadas à antiguidade do trabalhador.

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Consequência das faltas justificadas**

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, nomeadamente da retribuição, salvo as previstas na alínea *d*) do número 1 da cláusula 79.<sup>a</sup> (Faltas justificadas), na parte que excedam os correspondentes créditos de horas.

2- Nos casos previstos na alínea *f*) do número 1 da cláusula 79.<sup>a</sup> (Faltas justificadas), se o impedimento do trabalhador se prolongar por mais de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado, sem prejuízo do disposto nas cláusulas 80.<sup>a</sup> (Doença prolongada e junta médica), 81.<sup>a</sup> (Reconversão e requalificação), 98.<sup>a</sup> (Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa) e 99.<sup>a</sup> (Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional) deste AE.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### **Consequências das faltas injustificadas**

As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### **Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente serviço militar obrigatório, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

2- Terminado o impedimento, o trabalhador deve, dentro do prazo de 15 dias, apresentar-se à empresa para retomar o serviço, sob pena de perder o direito ao lugar.

3- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### **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 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção no ano de admissão.

## CAPÍTULO IX

**Condições particulares de trabalho**Cláusula 86.<sup>a</sup>**Licença de parentalidade**

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, aplicando-se neste AE a legislação em vigor sobre a matéria e que se encontra consagrada no Código do Trabalho.

2- Os trabalhadores têm direito à proteção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.

Cláusula 87.<sup>a</sup>**Articulação com regime de proteção social**

1- A proteção social nesta matéria, designadamente os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, aplica-se nos termos da legislação em vigor.

2- Consideram-se equivalentes a períodos de licença parental os períodos de concessão das prestações sociais correspondentes, atribuídas a um dos progenitores no âmbito do subsistema de solidariedade e do sistema previdencial da Segurança Social ou outro regime de proteção social de enquadramento obrigatório.

3- As associações adiantarão o(s) montante(s) mensal(ais) correspondentes ao subsídio atribuído pela Segurança Social, caso este(s) não seja(m) imediatamente atribuído(s), responsabilizando-se o trabalhador pela sua devolução à associação no prazo máximo de 5 dias úteis a contar do seu recebimento.

Cláusula 88.<sup>a</sup>**Proteção na parentalidade**

1- A proteção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos seguintes direitos:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
- g) Dispensa para consulta pré-natal;
- h) Dispensa para avaliação para adoção;
- i) Dispensa para amamentação ou aleitação;
- j) Faltas para assistência a filho;
- k) Faltas para assistência a neto;
- l) Licença para assistência a filho;
- m) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica;
- n) Trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares;
- o) Horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares;
- p) Dispensa de prestação de trabalho em regime de adaptabilidade;
- q) Dispensa de prestação de trabalho suplementar;
- r) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno.

2- Os direitos previstos no número anterior apenas se aplicam, após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito de a mãe gozar 14 semanas de licença parental inicial e dos referentes a proteção durante a amamentação.

Cláusula 89.<sup>a</sup>**Conceitos em matéria de proteção da parentalidade**

1- No âmbito do regime de proteção da parentalidade, entende-se por:

- a) Trabalhadora grávida, a trabalhadora em estado de gestação que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico;

b) Trabalhadora puérpera, a trabalhadora parturiente e durante um período de 120 dias subsequentes ao parto que informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico ou certidão de nascimento do filho;

c) Trabalhadora lactante, a trabalhadora que amamenta o filho e informe o empregador do seu estado, por escrito, com apresentação de atestado médico.

2-O regime de proteção da parentalidade é ainda aplicável desde que o empregador tenha conhecimento da situação ou do facto relevante.

#### Cláusula 90.<sup>a</sup>

##### **Outros casos de assistência à família**

1-O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 30 dias por ano, sem perda de retribuição, para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge ou pessoa em comunhão de vida e habitação, ascendente, descendente ou afim na linha reta.

2-O disposto no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda da criança, por decisão judicial.

#### Cláusula 91.<sup>a</sup>

##### **Proibição de discriminação**

As licenças, faltas e dispensas relativas à proteção da maternidade e paternidade consideradas como prestação efetiva de serviço, bem como as faltas relativas à prestação de assistência à família, não podem constituir fundamento para qualquer tipo de discriminação.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Igualdade de retribuição**

1- As licenças, faltas e dispensas relativas à proteção da maternidade e paternidade consideradas como prestação efetiva de serviço, bem como as faltas relativas à prestação de assistência à família, não podem constituir fundamento para qualquer tipo de discriminação, seja ela salarial ou outra.

2-Para efeitos da aplicação da presente cláusula entende-se por «retribuição» toda e qualquer prestação patrimonial a que o trabalhador tiver direito por força de contrato individual de trabalho, com ou sem natureza retributiva, feita em dinheiro ou em espécie, designadamente a remuneração de base, prémio de carreira, subsídios de férias e de Natal, ajudas de custo, abono para falhas, subsídio de turno e subsídio de refeição.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Direitos especiais dos trabalhadores-estudantes**

Todo o trabalhador que frequente qualquer nível do ensino oficial ou equivalente, incluindo cursos de pós-graduação, realização de mestrados ou doutoramentos, em instituição pública, particular ou cooperativa, beneficiará dos seguintes direitos especiais:

a) Dispensa do serviço para frequência de aulas e deslocações para os respetivos estabelecimentos de ensino, sempre que o horário escolar o exija, até cinco horas por semana, sem qualquer perda de retribuição ou de qualquer outro subsídio ou suplemento remuneratório, salvo se, mediante acordo entre a entidade patronal e o trabalhador, este optar por um horário de trabalho ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os estabelecimentos de ensino, caso em que a dispensa de serviço atribuída ao trabalhador terá a duração, pelo menos, de um dia em cada mês;

b) Ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outro subsídio ou suplemento remuneratório, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

1-Dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

2-No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

3-Os dias de ausência previstos nesta alínea não poderão exceder um máximo de quatro por disciplina por cada ano letivo;

4-Gozar férias de acordo com as suas necessidades escolares, incluindo o direito a gozar interpoladamente 15 dias de férias à sua livre escolha, salvo se daí resultar comprovada incompatibilidade com o plano de férias da empresa;

5- Em cada ano civil utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença, com desconto no vencimento, mas sem perda de antiguidade e tempo de serviço, desde que o requeira, nos seguintes termos:

- a) Com quarenta e oito horas de antecedência, no caso de pretender um dia de licença;
- b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a cinco dias de licença;
- c) Com um mês de antecedência, no caso de pretender mais de cinco dias de licença.

6- Consideram-se igualmente justificadas, para todos os efeitos, as ausências ao serviço do trabalhador, na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação.

7- Para efeitos de aplicação do disposto nesta cláusula, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam, ou cuja apresentação revista carácter obrigatório para efeitos de avaliação.

8- Para beneficiar das regalias constantes dos números anteriores, deverá o trabalhador fazer prova junto da empresa da sua condição de estudante, apresentar o respetivo horário escolar e comprovar o aproveitamento no final de cada ano escolar.

9- Os direitos previstos nas alíneas a), c) e d) do número 1 desta cláusula cessam quando o trabalhador não conclua com aproveitamento o ano escolar ao abrigo de cuja frequência beneficiara dessas mesmas regalias.

10- Os direitos estabelecidos na presente cláusula cessam quando o trabalhador não tenha aproveitamento em dois anos consecutivos ou três interpolados.

11- Para os efeitos dos números 5 e 6, considera-se aproveitamento escolar o trânsito de ano ou a aprovação em pelo menos metade das disciplinas em que o trabalhador estiver matriculado, arredondando-se por defeito este número, quando necessário, considerando-se falta de aproveitamento a desistência voluntária de qualquer disciplina, exceto se justificada por facto que não seja imputável ao próprio, nomeadamente doença prolongada, acidente, gravidez ou cumprimento de obrigações legais.

12- No ano subsequente àquele em que perdeu as regalias previstas nesta cláusula, pode o trabalhador requerer novamente a aplicação deste estatuto.

13- O trabalhador que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nesta cláusula desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

14- Nos casos em que não seja possível a aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência na ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

15- Ao trabalhador devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida, tendo direito, nomeadamente, em igualdade de condições, no preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos na qualidade de trabalhador-estudante.

16- O regime previsto nesta cláusula é, ainda, integrado pelas disposições legais mais favoráveis.

Cláusula 94.<sup>a</sup>

#### **Trabalho de menores**

É vedada à empresa a admissão de trabalhadores menores.

### **CAPÍTULO X**

#### **Cessação do contrato de trabalho**

Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Indemnização por despedimento sem justa causa promovido pela empresa ou por rescisão com justa causa promovida pelo trabalhador**

1- O montante mínimo da indemnização em substituição da reintegração devida ao trabalhador por despedimento promovido pela empresa sem justa causa é o equivalente a mês e meio de retribuição, por cada ano de antiguidade ou fração, mas nunca inferior a três meses.

2- Os montantes referidos no número anterior são elevados para o dobro se a não reintegração resultar de oposição à reintegração manifestada pela empresa.

3- O montante mínimo da indemnização devida ao trabalhador que resolva o contrato com fundamento em justa causa é, sem prejuízo da existência de termo resolutivo ou de montante superior resultante da lei, igual ao estipulado no número 1 desta cláusula.

4-O valor mensal da retribuição é, para efeitos dos números anteriores, o que resulta da aplicação da tabela salarial, acrescido previsto na cláusula 60.<sup>a</sup> (Diuturnidades).

Cláusula 96.<sup>a</sup>

#### **Compensação por caducidade**

1-A compensação devida ao trabalhador por caducidade do contrato a termo decorrente de declaração da empresa é equivalente a três dias de retribuição por cada mês de antiguidade ou fração, mas nunca inferior a um mês de retribuição.

2-O valor mensal da retribuição é, para efeitos da determinação do valor da compensação por caducidade, calculado nos termos do número 4 da cláusula anterior.

Cláusula 97.<sup>a</sup>

#### **Compensação por cessação decorrente de motivo imputável à empresa ou inadaptação**

1-A compensação devida ao trabalhador por cessação do contrato de trabalho fundada em encerramento da empresa, em despedimento coletivo, em extinção de postos de trabalho ou em despedimento por inadaptação é equivalente a mês e meio de retribuição base por cada ano de antiguidade ou fração, mas nunca inferior a três meses de retribuição.

2-O valor mensal da retribuição base é, para efeitos da determinação do valor da compensação prevista nesta cláusula, calculado nos termos do número 4 da cláusula 95.<sup>a</sup> (Indemnização por despedimento sem justa causa promovido pela empresa ou por rescisão com justa causa promovida pelo trabalhador).

## **CAPÍTULO XI**

### **Regalias sociais de trabalho**

Cláusula 98.<sup>a</sup>

#### **Complemento de subsídio de doença ou acidente e assistência médica e medicamentosa**

1-Quando o trabalhador estiver impedido da prestação do trabalho por motivo de doença por assistência a filho menor de 12 anos terá o direito ao complemento de subsídio de doença atribuído pela instituição de Segurança Social, cujo valor será igual à diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o montante daquele subsídio.

2-A empresa obriga-se a atualizar sempre a retribuição do trabalhador de acordo com os aumentos verificados na empresa. A atualização é referida à categoria que o trabalhador tinha à data da baixa.

3-Os custos com a assistência médica e medicamentosa ficam assegurados nos termos do regime de seguro que vigore na empresa.

4-A empresa disponibiliza a todos os trabalhadores um seguro de saúde gratuito baseado nas condições já existentes. Este seguro poderá ser estendido aos respetivos agregados familiares mediante pagamento dos custos adicionais pelos trabalhadores.

5- O seguro de saúde referido no número anterior poderá manter-se em vigor em situações de licença sem retribuição ou após a aposentação ou reforma do trabalhador, sendo os custos a ele associados da responsabilidade do trabalhador.

Cláusula 99.<sup>a</sup>

#### **Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional**

1-Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.

2-Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade, for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respetiva diferença.

3-No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas no número 1, aplica-se o disposto na cláusula anterior.

## CAPÍTULO XII

**Segurança e saúde no trabalho**Cláusula 100.<sup>a</sup>**Princípio geral**

Os princípios que visam promover a segurança e saúde no trabalho constam de regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo IV).

## CAPÍTULO XIII

**Formação profissional**Cláusula 101.<sup>a</sup>**Princípio geral**

Os princípios que visam promover a formação profissional constam de regulamento próprio, o qual faz parte integrante deste AE (anexo V).

## CAPÍTULO XIV

**Disposições finais e transitórias**Cláusula 102.<sup>a</sup>**Proibição de diminuição de regalias**

Da aplicação do presente acordo não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, e, bem assim, a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 103.<sup>a</sup>**Efeitos**

1- A tabela salarial e todas as prestações de natureza pecuniária produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

2- Igualmente terão efeitos a 1 de janeiro de cada ano as atualizações desta matéria decorrentes da negociação deste AE.

Cláusula 104.<sup>a</sup>**Negociação de matéria anexa ao AE**

1- São objeto de negociação, no prazo de 60 dias após a assinatura deste AE, as seguintes matérias:

- a) Regulamento do quadro de pessoal da empresa;
- b) Regulamento de assiduidade e pontualidade;
- c) Regulamento de uniforme e fardamento;
- d) Regulamento de avaliação de desempenho.

2- A negociação das matérias previstas no número anterior terá início 15 dias após a entrega de propostas que qualquer das partes outorgantes venha a apresentar.

3- As matérias previstas no número anterior desta cláusula, depois de negociadas e acordadas, entrarão imediatamente em vigor, constituindo parte integrante deste AE.

Cláusula 105.<sup>a</sup>**Incentivos à prática desportiva**

Pode a empresa propor de forma autónoma ou concordar com propostas de atividades culturais ou desportivas para os trabalhadores da empresa, bem como para os elementos do seu agregado familiar.

Cláusula 106.<sup>a</sup>**Acordo de cedência de interesse público**

Os trabalhadores provenientes de organismos da administração central, regional e local, podem desempenhar funções na empresa, ao abrigo da figura de cedência por interesse público, tendo obrigatoriamente de subscrever um acordo de cedência de interesse público, nos termos do disposto no número 1 e 2 artigo 241.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho de 2014.

Cláusula 107.<sup>a</sup>**Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas**

1- Em caso de transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas segundo qualquer critério a partir das existentes, a elas associadas ou não, mantêm-se os contratos de trabalho com os trabalhadores abrangidos, bem como os direitos decorrentes deste AE, salvo regime mais favorável.

2- As novas entidades são solidariamente responsáveis pelo cumprimento de todas as obrigações vencidas emergentes dos contratos de trabalho, ainda que se trate de trabalhadores cujos contratos hajam cessado, desde que reclamado pelos interessados até ao momento da transmissão.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, deve a nova entidade adquirente ou resultante da fusão ou incorporação, durante os 30 dias anteriores a qualquer dos atos enumerados no número 1 desta cláusula, fazer afixar um aviso nos locais de trabalho, no qual se dê conhecimento aos trabalhadores que devem reclamar os seus créditos e a forma como o devem fazer.

Cláusula 108.<sup>a</sup>**Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho**

Têm-se como inexistentes as cláusulas do contrato de trabalho, que expressem a aceitação do trabalhador de situações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente, obtidas aquando da admissão na empresa ou posteriormente, mas em data anterior à ocorrência das mesmas.

Cláusula 109.<sup>a</sup>**Comissão paritária de acompanhamento**

Os subscritores do presente AE obrigam-se a criar, no prazo de 60 dias após a sua entrada em vigor, uma comissão paritária de acompanhamento, composta por quatro membros, com o objetivo de:

- a) Avaliar os resultados da aplicação deste AE;
- b) Interpretar em caso de dúvida o disposto neste AE;
- c) Exercer as demais atribuições que lhe sejam conferidas por este AE.

Cláusula 110.<sup>a</sup>**Casos omissos**

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Beja, 20 de dezembro de 2023.

Pela EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM:

*Sr. Rui Inácio Marreiros*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Sr. Diogo Maria Parreira C. Cruz Nascimento*, na qualidade de administrador não executivo.

*Sr.ª Carla Isabel Parreira Fernandes Cortes Cavaco*, na qualidade de administradora executiva.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

*Sr. Rui Filipe Nunes Marreiros*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário.

*Sr. Vasco de Brito Soares Santana*, qualidade de vice-tesoureiro da direção nacional e mandatário.

## ANEXO I

## SECÇÃO A

## Tabela de carreiras e categorias

Carreira/categoria

- Cargo de nomeação - Chefe de divisão.  
 A- Quadros de chefia intermedia.  
 B- Técnico superior.  
 C- Técnico.  
 D- Técnico-profissional e administrativo.  
 E- Pessoal altamente especializado.  
 F- Pessoal especializado.  
 G- Pessoal operário.

## SECÇÃO B

## Tabela salarial

Tabela Salarial 2024								
Comissão Serviço/ Nomeação	ESCALÃO	GRUPO A	GRUPO B	GRUPO C	GRUPO D	GRUPO E	GRUPO F	Grupo G
	13	2 458,21 €	2 817,22 €	2 217,31 €	1 660,45 €	1 573,33 €	1 509,62 €	1 479,29 €
2 806,42 €	12	2 367,11 €	2 712,86 €	2 135,16 €	1 598,97 €	1 515,04 €	1 453,69 €	1 424,52 €
	11	2 276,07 €	2 608,52 €	2 053,04 €	1 537,47 €	1 456,77 €	1 397,78 €	1 369,73 €
	10	2 185,03 €	2 504,18 €	1 970,92 €	1 475,97 €	1 398,50 €	1 341,87 €	1 314,94 €
	9	2 093,99 €	2 399,84 €	1 888,80 €	1 414,47 €	1 340,23 €	1 285,96 €	1 260,15 €
	8	2 002,95 €	2 295,50 €	1 806,68 €	1 352,97 €	1 281,96 €	1 230,05 €	1 205,36 €
	7	1 911,91 €	2 191,16 €	1 724,56 €	1 291,47 €	1 223,69 €	1 174,14 €	1 150,57 €
	6	1 820,87 €	2 086,82 €	1 642,44 €	1 229,97 €	1 165,42 €	1 118,23 €	1 095,78 €
	5	1 729,83 €	1 982,48 €	1 560,32 €	1 168,47 €	1 107,15 €	1 062,32 €	1 040,99 €
	4	1 638,79 €	1 878,14 €	1 478,20 €	1 106,97 €	1 048,88 €	1 006,41 €	986,20 €
	3	1 547,75 €	1 773,80 €	1 396,08 €	1 045,47 €	990,61 €	950,50 €	931,41 €
	2	1 456,71 €	1 669,46 €	1 313,96 €	983,97 €	932,34 €	894,59 €	876,62 €
	1	1 365,67 €	1 565,12 €	1 231,84 €	922,47 €	874,07 €	838,68 €	821,83 €

## SECÇÃO C

## Regras de integração na carreira e tabela salarial

1- Para efeitos de integração na tabela de carreiras e remunerações, os trabalhadores são integrados na categoria a que correspondam as funções que efetivamente desempenham, sem que daí possa resultar desvalorização profissional ou remuneratória.

2- Quando os trabalhadores desempenhem de forma regular funções que correspondam a diferentes categorias, serão classificados na mais qualificada, sem prejuízo de continuarem a exercer as funções que vinham a desempenhar.

3- Para efeitos de integração nos diversos escalões da tabela remuneratória, os trabalhadores são integrados seguindo os passos que infra se discriminam:

- a) Na primeira fase, os trabalhadores são integrados, dentro da sua categoria profissional, no escalão imediatamente superior ao valor atualmente auferido;
- b) Da aplicação da alínea anterior, aferir-se-á qual a situação mais favorável para efeitos de progressão na carreira;
- c) Da integração na tabela salarial não pode resultar uma valorização salarial inferior a 52,83 €.

## ANEXO II

### Categorias profissionais

#### SECÇÃO A

##### Definições de funções

Constam nesta secção as categorias profissionais existentes na empresa e as correspondentes definições de funções.

*Chefe de divisão* - É o(a) trabalhador(a) que dirige o respetivo serviço, definindo objetivos de atuação do mesmo, tendo em conta os planos gerais estabelecidos, a competência e atribuições do mesmo e a regulamentação interna, quando exista, controla o cumprimento dos planos de atividade, os resultados obtidos e a eficiência dos sectores ou unidades dependentes, assegura a administração dos recursos humanos e materiais que lhe estão afetos, promovendo o melhor aproveitamento e desenvolvimento dos mesmos, tendo em conta os objetivos e atividades destes.

##### A) Chefias intermédias

*Chefe de secção* - É o(a) trabalhador(a) que coordena, orienta e supervisiona as atividades desenvolvidas numa secção administrativa, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à administração, distribui o trabalho pelos funcionários que lhe estão afetos, emite diretivas e orienta a execução das tarefas, assegura a gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carência de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respetivas carreiras, afere ainda as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento dos serviços, organiza os processos referentes à sua área de competências, informa-os, emite pareceres e minuta o expediente, atende e esclarece os funcionários bem como as pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de atuação, controla a assiduidade dos funcionários.

*Encarregado* - É o(a) trabalhador(a) que exerce as funções de coordenação e supervisão dos serviços afetos aos diversos funcionários, elabora relatórios periódicos, designadamente sobre o grau de execução das atividades que são da sua responsabilidade, em articulação com o plano de atividades, é responsável pelo planeamento e coordenação de todas as obras efetuadas por administração direta, devendo atempadamente providenciar as requisições do material necessário à sua execução, elabora ainda relatórios periódicos e sistemáticos sobre o estado de conservação do património da empresa, participa na notação do pessoal operário da respetiva unidade, propõe a aquisição de máquinas e equipamentos necessários e adequados ao eficiente e eficaz funcionamento da mesma, sendo também responsável pela sua manutenção, coordena as propostas sobre a contratação de pessoal necessário aos vários serviços sob a sua responsabilidade.

*B) Técnico(a) superior* - É o(a) trabalhador(a) que, na área das suas habilitações académicas específicas, estuda, analisa, propõe, executa e avalia iniciativas, processos, factos, ações, normativos e procedimentos respeitantes à empresa ou a partes ou aspetos específicos da sua organização ou funcionamento, presta apoio à administração ou às direções de serviços na tomada de decisões, colabora na elaboração de documentos e exerce funções genéricas de assessoria. Pode exercer, quando nomeado para o efeito, as funções de chefe de divisão.

##### C) Técnico(a)

*Técnico secretariado de direção* - É o(a) trabalhador(a) que organiza e coordena as agendas da administração; Organiza e programa viagens e deslocações conforme indicações; Organiza, prepara e secretaria reuniões, cumprindo a agenda e as indicações recebidas; Apoia o desenvolvimento das reuniões prestando assistência

e elabora atas e relatórios para permitir o seguimento das decisões, conforme instruções recebidas; Obtém, organiza e transmite a informação requerida pela administração, em função das instruções recebidas; Prepara e despacha os documentos necessários, seguindo as especificações e respeitando os formatos estabelecidos; Elabora apresentações de acordo com as instruções recebidas; Opera com bases de dados, a fim de obter e registar informação, mantendo sempre a integridade, segurança e confidencialidade dos dados; Interpreta e traduz documentos de complexidade média, no âmbito das atividades da administração; Estabelece, recebe e encaminha as comunicações via *internet*; Utiliza o *e-mail* e outros aplicativos de comunicação na rede de modo eficiente, garantindo a segurança, integridade e confidencialidade das informações transmitidas; Analisa o processo de receção de visitas e de atendimento ao cliente, conforme indicações da administração/direção; Aplica técnicas de atendimento ao telefone com o uso das técnicas e atitudes necessárias, para tornar fluida a comunicação e garantir empatia, seleciona chamadas e fazer o seu encaminhamento, quando apropriado; Aplica técnicas para recebe e atende reclamações e sugestões, para a resolução de conflitos nas relações dos clientes com a administração; Atualiza e mantém a documentação e arquivo de modo a conservar a sua fiabilidade e autenticidade; Receção de clientes; Apoia à organização de eventos;

*D) Técnico-profissional e administrativo*

*Técnico profissional analista* - É o(a) trabalhador(a) realiza os ensaios laboratoriais de rotina das diversas matrizes - água de consumo, água residual, água natural e águas de piscina lhe são confiados, respeitando os procedimentos do sistema de gestão da qualidade; Receciona, codifica e insere as amostras no sistema informático de gestão de amostras; Responsável pela manutenção e estado de operacionalidade dos equipamentos com que trabalha; Insere os resultados obtidos no software de gestão de amostras; Verifica, valida e insere os resultados do controlo de qualidade e procede ao seu tratamento e análise; alerta o responsável técnico para a necessidade de encomenda de produtos, consumíveis, material, reagentes e meios de cultura; receciona encomendas e atualiza as listas de *stock*; Supervisiona os auxiliares de serviços gerais, informando sobre os procedimentos e periodicidade a ter na limpeza das instalações em geral; Responsável pela lavagem e preparação - esterilização e descontaminação do material de laboratório; procede em conjunto com o técnico superior de laboratório ao levantamento dos problemas e necessidades deste, detetando as suas causas e propondo soluções; apoia e acompanha as diversas atividades realizadas no laboratório; respeita a Imparcialidade e a confidencialidade referente a resultados, amostras e qualquer informação obtida ou gerada no decurso da sua atividade.

*Desenhador de construção civil* - É o(a) trabalhador (a) que executa e ou compõe maquetas, desenhos, mapas, cartas ou gráficos relativos à construção civil a partir de elementos que lhe são fornecidos e segundo normas técnicas específicas e, bem assim, executa as correspondentes artes finais; executa trabalhos de pormenorização em projetos de construção civil e arquitetura, executa desenhos cartográficos de espaços exteriores, dedicados ou não à construção civil e zonas verdes, e, bem assim, de planos de enquadramento urbano-paisagístico; executa desenhos de plantas de implantação topográfica de espaços exteriores; executa a ampliação e a redução dos desenhos; efetua o cálculo de dimensões, superfícies, volumes e outros fatores não especificados.

*Fiscal de serviços de águas ou saneamento* - É o(a) trabalhador(a) que obtém todas as informações para o serviço através de observação direta no local; fiscaliza e inspeciona o estado das redes de água e saneamento; regista todos os dados ocorridos; verifica da substituição do material danificado; procede à marcação e fiscalização dos trabalhos de execução por entidades externas à empresa.

*Técnico profissional de informática* - É o(a) trabalhador(a) que executa a partir de orientações e instruções precisas e no âmbito da informática trabalhos de apoio ao pessoal dirigente, técnico superior e técnico, nomeadamente nas áreas de conceção, adoção e aplicação de métodos e processos técnico-científicos no campo da informática; colabora na realização de estudos e pareceres de carácter técnico; executa trabalhos de dactilografia e composição, recebe, atende e encaminha o público utente do respetivo serviço, prestando os esclarecimentos necessários, de acordo com as orientações fornecidas; assegura a ligação a redes de comunicação e bases de dados.

*Técnico profissional de redes e cadastro* - É o(a) trabalhador(a) que procede a elaboração do cadastro das infraestruturas; Manutenção e atualização do cadastro das infraestruturas; Análise e identificação de situações inconsistentes em cadastro; Elaboração de análises sobre a informação em cadastro; Execução de levantamento de infraestruturas; Execução de georreferenciação de infraestruturas; Execução de levantamentos de campo clássicos ou com GPS; Registo de telas finais; Tratamento da informação de cadastro para Importação/Exportação para ambiente SIG; Recolha, preparação e introdução de dados geográficos e alfanuméricos em SIG; Realização de operações de análise e modelação de dados geográficos; Elaboração de análises estatísticas, mapas e gráficos; Elaboração e disponibilização de plantas de cadastro; Recolha de dados de campo; Inspeção e manutenção de órgãos de manobra e controlo dos sistemas; Manobra de válvulas e acessórios dos

sistemas; Inspeção vídeo de redes de drenagem; Deverá estar habilitado, por experiência e/ou formação na análise de redes e cadastro.

*Técnico profissional de deteção de perdas de água* - É o(a) trabalhador(a) que assegurar o acompanhamento permanente da performance operacional das redes de abastecimento de água, procurando minimizar as perdas de água; identifica, deteta e localiza a origem de perdas de água e assegura a sua comunicação para reparação.

Nas redes públicas: Recorre a equipamentos acústicos apropriados para a auscultação de redes de água, tais como geofones, correladores acústicos, hidrofones, loggers acústicos, etc.; Utiliza o cadastro digital das redes para se orientar nas campanhas que realiza diariamente; Pré-localiza as fugas de água através de métodos de operação da rede, como os step-tests, correladores acústicos, indicadores de ZMC (zonas de medição e controlo), inspeção vídeo de coletores de saneamento, ou outros indicados superiormente; Localiza as fugas mediante meios acústicos de localização, marca o local da fuga no sítio e abre as ocorrências no sistema de gestão operacional; Regista dados mensais de caudalímetros e contadores de ZMC; Realiza e/ou participa nas manutenções das ZMC; Age de acordo com as indicações dos superiores hierárquicos, estando habilitado a consultar e analisar o sistema de supervisão, colaborando nos relatórios a enviar a entidades externas; A área de atividade realizada é o concelho de Beja, responsabilidade da EMAS, ou por requisição de outros municípios, mediante requisição externa, por prestações de serviço;

Nas redes prediais utiliza meios acústicos para a deteção de fugas em canalizações prediais, bem como outros métodos de deteção, tais como camaras termográficas e traçadores de gases; realiza relatórios, perante o superior hierárquico, sobre a avaliação realizada, mediante requisição externa deste tipo de serviços; identifica e propõe ações corretivas e de melhoria, ao nível de eficácia e eficiência das redes; deve estar habilitado, por experiência e/ou formação na deteção de fugas de água.

*Técnico profissional de segurança no trabalho* - É o(a) trabalhador(a) que desenvolve as atividades de prevenção e de proteção contra os riscos profissionais no contexto dos serviços de segurança e saúde no trabalho; Colabora no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção da empresa; Colabora e proceder à avaliação dos riscos, elaborando os respetivos relatórios; Elabora o plano de prevenção de riscos profissionais, bem como planos detalhados de prevenção e proteção exigidos por legislação específica; Colabora na conceção de posto de trabalho, locais, métodos e organização do trabalho, bem como na escolha e manutenção de equipamentos de trabalho; Operacionaliza a execução das medidas de prevenção, promovendo a sua eficiência; Participa na elaboração do plano de emergência interno, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de instalações e primeiros socorros; Colabora na seleção dos equipamentos de proteção individual, mais adequados, verificar o aprovisionamento, a validade e a conservação dos mesmos, bem como a instalação e a manutenção da sinalização de segurança; Colabora na integração da prevenção no sistema de comunicação interna e externa da empresa; Colabora nos processos de formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho, para a promoção da segurança no trabalho; apoia as atividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a segurança no trabalho ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores; identifica as causas de acidentes de trabalho ou da ocorrência de doenças profissionais; recolhe e organiza elementos estatísticos relativos à segurança e a saúde no trabalho; colabora no processamento de utilização de recursos externos nas atividades de prevenção e de proteção.

*Administrativo* - É o(a) trabalhador(a) que desenvolve funções que se enquadram em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, de expediente, arquivo, secretaria, contabilidade, tesouraria, processamento, pessoal, aprovisionamento e economato, tendo em vista assegurar o funcionamento da área, gabinete ou divisão onde se encontre integrado; Assegura a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através de registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação; Assegura trabalhos de execução documental; Trata informação, recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer forma de transmissão eficaz dos dados existentes; Recolhe, examina e confere elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou notas; Organiza, calcula e desenvolve os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços; Participa, quando for caso disso, em operações de lançamento, liquidação e cobrança de taxas e outros rendimentos; Estabelece ligações telefónicas para o exterior e transmite aos telefones internos chamadas recebidas; Presta informações, regista o movimento de chamadas e anota, sempre que necessário, as mensagens que respeitem a assuntos de serviço e transmite-as por escrito ou oralmente; Presta atendimento e apoio ao cliente através dos diversos canais de comunicação existentes na empresa para o efeito.

*E) Pessoal altamente especializado*

*Eletricista* - É o(a) trabalhador(a) que assegura a limpeza e conservação das instalações; Colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos; Auxilia a execução de cargas e descargas; Realiza tarefas de emanação e distribuição, executa outras tarefas simples, não especificadas de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos; Deverá possuir conhecimentos teórico-práticos na instalação, montagem e eletrificação, bem como ter capacidade de realizar diagnósticos e resolução de avarias em equipamentos específicos, associados à monotorização e comando remotos, tais como, os sistemas de comando, controlo e gestão de instalações, recorrendo a sistemas informáticos ou outros equipamentos elétricos e/ou eletrónicos.

*Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais* - É o(a) trabalhador(a) que conduz máquinas pesadas de movimentação de terras ou guias, manobrando também sistemas hidráulicos ou mecânicos complementares das viaturas; zela pela conservação e limpeza das viaturas; verifica diariamente os níveis de óleo e água e comunica as ocorrências anormais detetadas nas viaturas; pode conduzir outras viaturas ligeiras ou pesadas.

*Canalizador* - É o(a) trabalhador(a) que executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais, destinados ao transporte de água ou esgotos; corta e rosca tubos e solda tubos de chumbo, plástico, ferro, fibrocimento e materiais afins; executa redes de distribuição de água e respetivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários; executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos; instrui e supervisiona no trabalho dos aprendizes e serventes que lhe estejam afetos.

*Mecânico* - É o(a) trabalhador(a) que deteta avarias mecânicas; repara, afina e desmonta os órgãos de viaturas ligeiras e pesadas a gasolina ou a *diesel*, bem como outros equipamentos motorizados ou não; executa outros trabalhos de mecânica geral; afina, ensaia e conduz em experiência as viaturas reparadas; faz a manutenção e controlo de máquinas e motores.

*Operador de colheitas* - Procede à colheita e transporte de amostras de diversas matrizes - água de consumo, água residual, água natural e águas de piscina, respeitando os procedimentos do sistema de gestão; Zela pelo cumprimento dos planos de colheitas, preparando atempadamente todo o material necessário, procede à manutenção e limpeza dos equipamentos e materiais de amostragem; Elabora e emite relatórios de colheita; Procede à codificação de amostras; Executa a medição de parâmetros de campo e a verificação/calibração dos equipamentos associados a essas determinações; Insere resultados das medições dos parâmetros de campo e dados de colheita no software de colheitas; Zela pelo bom funcionamento e limpeza da viatura que utiliza no transporte das amostras; Respeita a Imparcialidade e a confidencialidade referente a resultados, amostras e qualquer informação obtida ou gerada no decurso da sua atividade.

*Operador de estações elevatórias, de tratamento e depuradoras* - É o(a) trabalhador(a) que regula e assegura o funcionamento de uma ou mais instalações de captação, tratamento e elevação de águas limpas ou residuais, a partir de uma sala de controlo; põe em funcionamento as máquinas, tendo em atenção o objetivo da instalação; assiste e manobra os diversos aparelhos, destinados a tratamento de águas limpas e residuais, como sejam doseadores de cloro, polielectrólito, cal e outros, baseando-se em determinadas especificações e vigia a sua atividade mediante indicadores apropriados; recebe instruções superiores sobre o funcionamento ou alterações a introduzir na instalação; coordena o funcionamento de todos os mecanismos; transmite a outras áreas instruções superiores e qual o tipo de manobras a executar; efetua periodicamente leituras de aparelhos de controlo e medida, nomeadamente vacuómetros, manómetros, amperímetros, medidores de caudal, nivela e regista os dados obtidos; vigia, através do sistema de telegestão, o conjunto de informações de funcionamento da rede em tempo real; automatiza o funcionamento das bombagens, otimizando o consumo de energia; realiza o controlo automático dos consumos por zonas e edita os balanços de exploração; ensaia e executa testes para se certificar do perfeito estado de funcionamento do equipamento e controla as margens de segurança, detetando e corrigindo eventuais deficiências; cuida da limpeza e lubrificação dos grupos de máquinas, utilizando massas consistentes ou outros materiais adequados, e toma em atenção normas de prevenção de acidentes; colabora em pequenas reparações e na manutenção da instalação, corrigindo anomalias mecânicas e elétricas; comunica superiormente as anomalias ocorridas.

*F) Pessoal especializado*

*Calceteiro* - É o(a) trabalhador(a) que reveste e repara pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, tais como calçada à portuguesa, granito, basalto, cimento ou pedra calcária, servindo-se de um «martelo de passeio» (calceteira) ou camartelo; prepara a caixa, procedendo ao nivelamento e regularização do terreno (detetando previamente eventuais irregularidades), utilizando para este efeito um T ou uma mangueira de água; prepara o leito, espalhando uma camada de areia, pó de pedra ou calça, que entufa com o martelo de ofício; providencia a drenagem e escoamento das águas, procedendo à deteção de nascentes ou locais onde a água possa vir a acumular-se, e assenta junto aos lancis a «fiada» da

água; encastra na almofada as pedras, adaptando uns aos outros os respetivos jeitos do talhe (talhamentos) e percute-as até se «negarem» ou se estabilizarem adequadamente; predispõe nas calçadas os elementos constituintes em fiadas mestras, configurando ângulos retos; preenche com blocos pela forma usual; refecha as juntas com areia, calça ou outro material; talha as pedras para encaixes utilizando a marreta adequada; adapta as dimensões dos blocos utilizados às necessidades da respetiva justaposição, fraturando-os por percussão, segundo os planos mais convenientes.

*Fiel de armazém* - É o(a) trabalhador(a) que recebe, armazena e fornece, contra requisição, matérias-primas, ferramentas, acessórios e materiais diversos; escritura as entradas e saídas dos materiais em fichas próprias; determina os saldos e regista-os e envia periodicamente aos serviços competentes toda a documentação necessária à contabilização das operações subsequentes; zela pelas boas condições de armazenagem dos materiais, arruma-os e retira-os para fornecimento.

*Leitor de consumos* - É o(a) trabalhador(a) que lê em contadores, nos domicílios dos consumidores, os números relativos aos gastos de água, regista-os em equipamento apropriado, e comunica-os ao serviço para efeitos de processamento e dá resposta a eventuais reclamações.

*Pedreiro* - É o(a) trabalhador(a) que aparelha pedra em grosso; executa alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento, podendo também fazer o respetivo reboco; procede ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias; executa muros e estruturas simples, com ou sem armaduras, podendo também encarregar-se da montagem de armaduras muito simples; executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos; instrui ou supervisiona no trabalho dos aprendizes ou serventes que lhe estejam afetos.

*Pintor* - É o(a) trabalhador(a) que aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal, para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários formatos, rolos e outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados; prepara a superfície a recobrir e remove, se necessário, as camadas de pintura se apresentem com deficiências; limpa ou lava a zona a pintar, procedendo em seguida, se for caso disso, a uma reparação cuidada e a fixagem, seguidas de inspeção geral; seleciona ou prepara o material a empregar na pintura, misturando na devida ordem e proporção massas, óleos, diluentes, pigmentos, secantes, tintas, vernizes, cal, água, cola ou outros elementos; ensaia e afina o produto obtido até conseguir a cor, tonalidade, opacidade, poder de cobertura, lacagem, brilho, uniformidade ou outras características que pretenda; aplica as convenientes demãos de isolante, secantes, condicionadores ou primários, usando normalmente pincéis de formato adequado, segundo o material a proteger e decorar, betuma orifícios, fendas, mossas ou outras irregularidades, com um ferro apropriado; emassa as superfícies com betumadeiras, passa-as à lixa, decorrido o respetivo período de secagem, a fim de as deixar perfeitamente lisas; estende as necessárias demãos de subcapa e material de acabamento; verifica a qualidade do trabalho produzido; cria determinados efeitos ornamentais, quando necessário; por vezes, orçamenta trabalhos da sua arte, assenta e substitui vidros e forra paredes, lambris e tetos com papel pintado.

*Serralheiro civil* - É o(a) trabalhador(a) que constrói e aplica na oficina estruturas metálicas ligeiras para edifícios, pontes, caldeiras, caixilharias ou outras obras; interpreta desenhos e outras especificações técnicas; corta chapas de aço, perfilados de alumínio e tubos, por meio de tesouras mecânicas, maçaricos ou por outros processos; utiliza diferentes matérias para as obras a realizar, tais como macacos hidráulicos, marretas, martelos, cunhas, material de corte, de soldar e de aquecimento; enforma chapas e perfilados de pequenas secções; fura e escareia os furos para os parafusos e rebites; por vezes, encurva ou trabalha de outra maneira chapas e perfilados, executa a ligação de elementos metálicos por meio de parafusos, rebites ou outros processos.

*Técnico operacional de saneamento* - É o(a) trabalhador(a) que executa tarefas de desobstrução, limpeza de coletores, ramais domiciliários e caixas de visita, utilizando ferramentas adequadas. Executa tarefas de limpeza das ETAR.

*Supervisor de leituras e consumos* - É o(a) trabalhador(a) que obtém todas as informações para o serviço através da observação direta no local; Supervisiona, fiscaliza e inspeciona o estado dos contadores, das redes de águas e saneamento e dos dispositivos de suspensão do abastecimento e da drenagem, com o objetivo de combater as irregularidades e os consumos fraudulentos; Procede à verificação de leituras e consumos; Desenvolve e executa métodos de inviabilização de consumos fraudulentos, como por exemplo a aplicação de obturadores, instalação de anilhas cegas, cortes de bucins ou outros que se julguem necessários e eficazes; Regista e elabora relatórios sobre os serviços efetuados.

#### G) Pessoal operário

*Auxiliar de serviços gerais* - É o trabalhador que executa de trabalhos de conservação, manutenção e construção de redes de água e saneamento, nomeadamente, desobstruções de esgotos, limpeza de redes de esgotos, limpeza de fossas, abertura de valas e de roços, trabalhos inerentes à instalação de condutas, entre outras; Auxíla na descoberta de infraestruturas por meios mecânicos; Utiliza equipamento de corte e demoli-

ção, tais como, martelos elétricos e pneumáticos, corta tubos, rebarbadoras, motosserras, roçadoras e outras; Utiliza equipamentos de compactação, tais como, placas e maços mecânicos ou manuais; Efetua limpeza de infraestruturas e instalações; Auxilia os trabalhos de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos, tais como, bombas em estações elevatórias de água e esgotos e dos equipamentos instalados em viaturas especiais; Realiza cargas e descargas; Apoia a realização de todas as tarefas operacionais desenvolvidas pela EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM, sobretudo de carácter manual e que exigem esforço físico.

## SECÇÃO B

### I - Níveis de qualificação de funções

- 1- As categorias profissionais são agrupadas nos níveis de qualificação de funções a seguir apresentados.
- 2- A cada nível de funções equivale um grupo de habilitações literárias, formação e ou experiência profissional necessárias para a admissão nas carreiras que integrem esse nível.
- 3- O disposto no número anterior não prejudica a exigência de habilitações específicas para determinadas carreiras, especificadas neste AE ou respetivos anexos.

Chefia de divisão - Cargo de nomeação

Grupo A - Chefias intermédias

Chefias intermédias

Habilitações mínimas - Curso superior conferindo ou não grau de licenciatura ou curso médio ou ainda formação ou experiência adequada à natureza das funções a exercer.

Grupo B - Pessoal técnico superior

- Técnico superior de contabilidade.
- Técnico superior de gestão.
- Técnico superior de comunicação.
- Técnico superior de engenharia geológica.
- Técnico superior de ciências farmacêuticas.
- Técnico superior de engenharia alimentar.
- Técnico superior de engenharia informática.
- Técnico superior de engenharia civil.
- Técnico superior de engenharia mecânica.
- Técnico superior de laboratório.
- Técnico superior de informática.
- Técnico superior de ambiente.
- Técnico superior de segurança e saúde do trabalho.

Habilitações mínimas - Curso superior na área específica da carreira a preencher e, quando exigido, formação e experiência profissional adequada à natureza das funções a exercer.

Grupo C - Pessoal técnico

- Técnico secretariado de direção.

Habilitações mínimas - Curso superior que não confira grau de licenciatura (CTESP).

Grupo D - Pessoal técnico-profissional e administrativo

- Técnico profissional analista.
- Desenhador de construção civil.
- Fiscal de serviços de água e saneamento.
- Técnico profissional de informática.
- Técnico profissional de redes e cadastro.
- Técnico profissional de deteção de perdas de água.
- Técnico profissional de segurança no trabalho.
- Administrativo.

Habilitações mínimas - Curso do ensino técnico-profissional (três anos para além do 9.º ano), ou curso técnico equiparado, ou curso do ensino profissional (três anos para além do 9.º ano), ou ainda formação e experiência adequada à natureza das funções a exercer. No caso da carreira administrativa, escolaridade mínima obrigatória, conhecimentos de informática na ótica do utilizador, facilidade de comunicação, perfil adequado a função a desempenhar

#### Grupo E - Pessoal altamente especializado

- Eletricista.
- Mecânico.
- Operador de estações elevatórias, de tratamento e depuradoras.
- Canalizador.
- Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais.
- Operador de colheitas.

Habilitações mínimas - Escolaridade obrigatória, acrescida de formação adequada ou quatro anos de experiência profissional adequada às funções a exercer

#### Grupo F - Pessoal especializado

- Calceteiro.
- Fiel de armazém.
- Leitor de consumos.
- Pedreiro.
- Pintor.
- Serralheiro.
- Técnico operacional de saneamento.
- Supervisor de leituras e consumos.

Habilitações mínimas - Escolaridade obrigatória, acrescida de formação adequada ou dois anos de experiência profissional adequada às funções a exercer.

#### Grupo G - Pessoal operário

- Auxiliar de serviços gerais.

Habilitações mínimas - Escolaridade obrigatória ou experiência profissional adequada às funções a exercer.

### II - Habilitações mínimas

1- As seguintes carreiras exigem ainda habilitações específicas nos termos das alíneas seguintes:

a) Para as carreiras de condutor de máquinas pesadas e veículos especiais, posse de licença de condução adequada às funções a exercer e CAP;

b) Para a carreira de encarregado, 10 anos de experiência profissional dentro de carreira da respetiva área funcional ou profissão equivalente ou ainda 3 anos de experiência profissional em carreira equivalente à de encarregado;

c) Para a carreira de chefe de secção, 10 anos de experiência profissional como administrativo ou profissão equivalente.

2- As habilitações literárias estabelecidas neste anexo para as carreiras existentes na empresa não prejudicam as vagas já preenchidas na empresa à data da entrada em vigor do presente AE e respetivos anexos.

3- Os trabalhadores ao serviço da empresa que à data da entrada em vigor do presente AE e respetivos anexos não disponham das habilitações literárias mínimas exigidas para as respetivas carreiras deverão ser alvo de planos de formação específicos com vista à obtenção destas, mediante parecer prévio da comissão paritária de acompanhamento, prevista na cláusula 109.ª deste AE (Comissão paritária de acompanhamento).

4- As formações efetuadas ao abrigo do número anterior não contam para os mínimos anuais de horas de formação e número de trabalhadores abrangidos, previstos no anexo V deste AE.

### SECÇÃO C

#### Período experimental e progressão na carreira

1- A admissão na empresa será efetuada em princípio no 1.º escalão da carreira respetiva salvo as situações em que as qualificações e a experiência profissional permitam a admissão em escalões superiores tendo como limite o escalão imediatamente abaixo do ocupado na carreira.

2-O período inicial de execução do contrato será considerado período experimental e tem a duração máxima de 60 dias para a generalidade dos trabalhadores, podendo ser acordados entre a empresa e o trabalhador períodos experimentais de maior duração, sujeitos a parecer prévio da comissão sindical ou dos delegados sindicais, caso esta não exista, nos seguintes casos:

a) Trabalhadores admitidos para os grupos B e C da secção B deste anexo (Níveis de qualificação de funções), caso em que o período experimental poderá ser alargado até 120 dias;

b) Trabalhadores admitidos para o grupo A da referida secção B deste anexo, caso em que o período experimental poderá ser alargado até 180 dias.

3-Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental terá a duração de 15 ou 30 dias, conforme o contrato tenha a duração de inferior a 6 meses, ou igual ou superior.

4- Em qualquer dos casos previstos nas alíneas a) e b) do número 4 desta secção, o alargamento do período experimental depende de cláusula do contrato de trabalho que o preveja expressamente, sujeita a consulta prévia e obrigatória à comissão sindical ou, na falta desta, aos delegados sindicais.

5- A falta da consulta prévia prevista no número anterior implica a nulidade da cláusula de alargamento do período experimental.

6- A progressão do trabalhador aos escalões superiores processar-se-á automaticamente decorridos 36 meses no escalão anterior

7- A empresa poderá possibilitar a progressão facultativa por mérito reconhecido a trabalhadores, não condicionado, nestes casos, à progressão automática definida nos termos do número anterior.

8- Para efeitos do número anterior, a progressão por mérito reconhecido ficará dependente dos seguintes fatores, cumulativamente:

a) Classificação de Muito Bom nos dois anos civis anteriores, sempre que a empresa leve a cabo avaliação do desempenho;

b) Ausência de faltas injustificadas no ano civil anterior.

## SECÇÃO D

### Regras de evolução profissional na empresa

1- Para o preenchimento de postos de trabalho na empresa será dada preferência aos trabalhadores que já estejam ao seu serviço, sempre que estes preencham os requisitos exigidos pelas funções a desempenhar previstas na lei e neste AE.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a empresa obriga-se a abrir concursos internos para todas as vagas e a divulgar internamente as aberturas de concursos externos.

3- No preenchimento de vagas para categorias em que seja requerida habilitação literária específica, a empresa poderá dispensar esse requisito quando o(a) candidato(a) já desempenhe funções na respetiva área profissional e preencha os restantes requisitos exigidos pelas novas funções a desempenhar.

4- Se o trabalhador, promovido a categoria superior dentro do seu grupo de pessoal ou carreira integrada em grupo de pessoal diverso do seu, já estiver a auferir prémio de carreira, mantém o direito ao referido prémio pelo valor auferido à data em que a promoção se torna efetiva, até que o mesmo seja absorvido por futuros aumentos da remuneração base nos termos do disposto no número 5 da cláusula 58.<sup>a</sup> (Subsídio de turno) deste AE.

5- Qualquer trabalhador pode concorrer ou ser promovido para as funções de chefia existentes na empresa desde que preencha os requisitos enunciados nos números 1 a 3 desta secção.

6- Desde que preencha os respetivos requisitos, qualquer trabalhador pode concorrer para carreira integrada em grupo de pessoal diferente daquele a que pertence.

7- Para efeitos do disposto na presente secção, verificando-se igualdade de classificação entre dois ou mais trabalhadores da empresa, o desempate far-se-á pela aferição da antiguidade na empresa.

8- O trabalhador promovido para carreira integrada em grupo de pessoal diverso do seu, desde que preencha os requisitos previstos no número anterior, ingressa no 1.º escalão da carreira para a qual se faz a promoção.

9- Se o trabalhador já auferir remuneração igual ou superior à do 1.º escalão da carreira para a qual foi promovido, ingressa no escalão que corresponda à remuneração imediatamente superior à que auferia na carreira anterior.

## ANEXO III

**Regulamento do trabalho por turnos**

## Artigo 1.º

**Âmbito e vigência**

1- O presente regulamento aplica-se aos trabalhadores da EMAS - Empresa Municipal de Água e Saneamento de Beja, EM, que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

2- Este regulamento entra em vigor juntamente com o AE do qual constitui parte integrante.

## Artigo 2.º

**Trabalho por turnos**

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.

## Artigo 3.º

**Organização**

1- Devem ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais de trabalho.

2- Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3- A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho previstos neste AE.

4- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal.

5- Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, desde que não motivado por sanção disciplinar, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

6- Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal operacional de vigilância, transporte e tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a respeitar o disposto na cláusula 32.ª, números 7 a 9 (Período normal de trabalho), deste AE.

7- As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de janeiro de cada ano e serão afixadas até 10 de dezembro do ano anterior.

## Artigo 4.º

**Registo dos trabalhadores em regime de turnos**

A empresa deve ter um registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

## Artigo 5.º

**Regime de substituição**

1- Compete às chefias assegurar que a respetiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2- Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso ao trabalho suplementar.

3- Quando houver que recorrer ao trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores cujos horários de trabalho antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4- A aplicação do disposto no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

## Artigo 6.º

### Férias

- 1- Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.
- 2- As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que sempre que possível o 1.º ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.
- 3- As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

## Artigo 7.º

### Dispensas ao trabalho

- 1- A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respetiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.
- 2- O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea *d*) do número 1 da cláusula 79.ª (Faltas justificadas) deste AE.

## Artigo 8.º

### Subsídio de turno

- 1- A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 58.ª (Subsídio de turno) deste AE.
- 2- No caso de o trabalhador mudar do regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa ou verificando-se um dos casos referidos no artigo seguinte.

## Artigo 9.º

### Passagem ao regime de horário normal

- 1- O trabalhador que ao serviço da empresa completar 20 anos de trabalho em regime de turnos ou 50 anos de idade e 15 de turnos e que pretenda passar ao regime de horário normal deverá solicitá-lo por escrito à empresa, a qual dará prioridade a este trabalhador no preenchimento de vagas em horário normal.
- 2- Qualquer trabalhador que comprove, com parecer do médico da empresa, a impossibilidade definitiva de continuar a trabalhar em regime de turnos passará ao regime de horário normal no prazo máximo de 90 dias.

## Artigo 10.º

### Disposição final

A tudo o que neste regulamento não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

## ANEXO IV

### Segurança e saúde no trabalho

## Artigo 1.º

### Objetivo

O presente anexo tem como objetivo promover a segurança e saúde nos locais de trabalho, assegurar a integridade física, psíquica e social dos trabalhadores, assim como a prevenir os riscos profissionais, de forma a diminuir os acidentes e as doenças relacionadas com o trabalho e estabelecer a organização, competência e funcionamento da atividade da EMAS na área da Segurança e Saúde no Trabalho, doravante designada SST.

## Artigo 2.º

### Princípios gerais

- 1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela empresa.

2- A empresa é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A empresa obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da saúde e segurança no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

### Artigo 3.º

#### Obrigações gerais do empregador

1- A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;

b) Integrar no conjunto das atividades da empresa e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;

d) Planificar a prevenção num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado, sobre a saúde dos trabalhadores;

h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;

i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas durante o tempo estritamente necessário, o acesso a zonas de risco grave;

k) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir.

o) Na aplicação das medidas de prevenção, a empresa deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

3- A EMAS suporta os encargos com a organização e funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras ações dos riscos profissionais e vigilância da saúde, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

4- Para os efeitos previstos no número anterior, compete ao médico do trabalho determinar quais os exames, avaliações de exposições, testes e outras ações dos riscos profissionais e vigilância da saúde que se inserem no âmbito da saúde do trabalho e quais os que ficam fora deste âmbito.

5- A EMAS deve observar as prescrições legais assim como as diretrizes das entidades competentes respeitantes à segurança e saúde no trabalho.

6- A EMAS 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.

#### Artigo 4.º

##### Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

*a)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas na lei, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

*b)* Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;

*c)* Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pela empresa, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

*d)* Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

*e)* Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

*f)* Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na alínea *f)* do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, afastarem-se do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa ou tomar outras medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.

4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.

5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do empregador pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

#### Artigo 5.º

##### Responsabilidade do conselho de administração

Compete ao conselho de administração:

*a)* Promover locais de trabalho em condições de segurança e saúde;

*b)* Promover a elaboração do programa de segurança e saúde;

*c)* Assegurar que o programa de segurança e saúde é cumprido por todos os intervenientes;

*d)* Assegurar treino e formação aos trabalhadores;

*e)* Promover a vigilância da segurança e saúde no trabalho;

*f)* Promover a existência permanente de equipamentos individuais e coletivos de segurança;

*g)* Promover o cumprimento do estabelecido pela empresa em termos de SHT;

*h)* Apoiar os técnicos de segurança nas suas atividades de prevenção e proteção;

*i)* Avaliar o desempenho do sistema da segurança e saúde.

## Artigo 6.º

**Responsabilidade dos dirigentes e chefias**

Os dirigentes e as chefias devem cooperar, de modo especial, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico, com os serviços de segurança e saúde no trabalho, na execução das medidas de prevenção e de vigilância da saúde, designadamente:

- a) Cumprir e fazer cumprir os princípios e os objetivos fixados na empresa em termos de SST;
- b) Corrigir atos inseguros e condições perigosas;
- c) Assegurar que só o pessoal devidamente formado e autorizado pode operar com equipamentos de trabalho perigosos;
- d) Elaborar os autos de notícia e colaborar na investigação dos acidentes e incidentes;
- e) Inspeccionar as áreas de trabalho e tomar medidas corretivas e preventivas em conformidade com a avaliação de riscos ocupacionais em vigor na empresa;
- f) Alertar o técnico de SST para acompanhar os trabalhos em caso de atividades com risco elevado, designadamente: soterramento, espaços confinados e trabalhos em altura;
- g) Informar por escrito o respetivo superior hierárquico ou, inexistindo este, o conselho de administração, sobre o não cumprimento do estabelecido pela empresa quer em fichas de procedimento de segurança quer nas medidas previstas na avaliação de riscos.

## Artigo 7.º

**Responsabilidade dos técnicos de segurança**

1- Compete aos técnicos superiores de segurança organizar, desenvolver, coordenar e controlar as atividades de prevenção e proteção contra os riscos profissionais em contexto de trabalho, através das seguintes atividades:

- a) Colaborar na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos e planear e implementar o correspondente sistema de gestão;
- b) Desenvolver processos de avaliação de riscos profissionais;
- c) Conceber, programar e desenvolver medidas de prevenção e de proteção;
- d) Coordenar tecnicamente as atividades de segurança e saúde no trabalho, assegurando o enquadramento e a orientação técnica dos profissionais da área da segurança e saúde no trabalho;
- e) Participar na organização do trabalho;
- f) Gerir o processo de utilização de recursos externos nas atividades de prevenção e de proteção;
- g) Assegurar a organização da documentação necessária à gestão da prevenção na empresa;
- h) Promover a informação e a formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;
- i) Promover a integração da prevenção nos sistemas de comunicação da empresa, preparando e disponibilizando a necessária informação específica;
- j) Dinamizar processos de consulta e de participação dos trabalhadores;
- k) Desenvolver as relações da empresa com os organismos da Rede Nacional de Prevenção de Riscos Profissionais.

2- Nos termos do disposto na alínea d) do número anterior, compete aos técnicos profissionais de segurança desenvolver as atividades de prevenção e de proteção contra os riscos profissionais, nomeadamente:

- a) Colaborar no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção de riscos profissionais da empresa;
- b) Colaborar no processo de avaliação de riscos profissionais;
- c) Desenvolver e implementar medidas de prevenção e de proteção;
- d) Colaborar na conceção de locais, postos e processos de trabalho;
- e) Colaborar no processo de utilização de recursos externos nas atividades de prevenção e de proteção;
- f) Assegurar a organização da documentação necessária ao desenvolvimento da prevenção na empresa;
- g) Colaborar nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;
- h) Colaborar na integração da prevenção no sistema de comunicação da empresa;
- i) Colaborar no desenvolvimento de processos de consulta e de participação dos trabalhadores;
- j) Colaborar no desenvolvimento das relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.

## Artigo 8.º

### Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem dispor de informação adequada e atualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam relativos ao posto de trabalho ou função;
- b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e eminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior, deve ser sempre facultada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adoção de uma nova tecnologia;
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas e/ou entidades.

## Artigo 9.º

### Direito de formação

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e as características do posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- A EMAS, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pela EMAS, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, a EMAS, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

## Artigo 10.º

### Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste AE e da lei, a EMAS deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

- a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança e saúde nos locais de trabalho;
- f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
- h) O material de proteção que seja necessário utilizar;
- i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado acesso:

a) Às informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos, não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

4- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores dispõem de quinze dias para emitir o respetivo parecer.

5- O prazo referido no número anterior pode ser alargado pela EMAS, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

6- Decorrido o prazo para emissão de parecer por parte dos representantes dos trabalhadores sem que tal aconteça, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

7- Na eventualidade da EMAS não acolher o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos, nos termos do número 4 artigo 18.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

8- As consultas feitas pela EMAS aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço.

9- Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

#### Artigo 11.º

##### Representantes dos trabalhadores

1- Entendem-se por representantes dos trabalhadores, doravante designados RT, as pessoas eleitas nos termos da legislação em vigor, para exercerem funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

2- Os representantes são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*.

3- Podem eleger ou ser eleitos quaisquer trabalhadores ao serviço da EMAS.

4- O número de representantes dos trabalhadores é o definido na legislação em vigor, tendo em conta o número total de trabalhadores ao serviço da empresa à data da eleição.

5- O exercício das funções destes representantes não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias, inclusive o subsídio de refeição.

6- A EMAS garante aos representantes dos trabalhadores, formação suficiente e adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, bem como a sua atualização, quando necessária.

7- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

8- 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.

#### Artigo 12.º

##### Processo de eleição

1- Os trabalhadores, ou sindicato que tenha trabalhadores representados, que promovem a eleição, comunicam aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral (DGERT) e à EMAS, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- A EMAS compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos do artigo 29.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

3- Compete à comissão eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao presidente da comissão designar a composição das mesas de voto;

c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral;

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

5- A EMAS compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral as instalações, os meios técnicos e materiais necessários ao desempenho das suas funções.

6- Os membros das mesas são dispensados do exercício dos seus deveres funcionais no dia em que houver lugar a eleições, sendo igualmente concedidas facilidades aos restantes trabalhadores pelo período estritamente indispensável para o exercício do direito de voto, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, inclusive o subsídio de refeição.

### Artigo 13.º

#### **Crédito de horas**

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 8 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada à EMAS, por escrito e justificadamente, com uma antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no número 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

### Artigo 14.º

#### **Outros direitos dos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho**

1- A EMAS compromete-se a colocar ao dispor dos representantes dos trabalhadores as instalações, os meios técnicos e materiais necessários ao desempenho das suas funções, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida no artigo 8.º do presente anexo, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto no artigo 9.º do presente anexo, a EMAS deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os representantes dos trabalhadores podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pela empresa.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir periodicamente com o órgão de direção, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes.

9- Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

## Artigo 15.º

### Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Por vontade das partes, expressa em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho.

2- A comissão, de natureza paritária, é constituída por igual número de efetivos e suplentes, em representação da entidade empregadora e dos trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores escolhem, entre si, os membros efetivos e suplentes a que tenham direito, tendo em consideração que não devem integrar a comissão a totalidade dos membros eleitos.

4- No que respeita aos representantes da EMAS, a comissão não deve integrar o médico do trabalho nem o técnico de segurança, em respeito pelo princípio de isenção da atividade destes profissionais.

5- Quando a comissão assim o entenda, devem os profissionais acima referidos participar das reuniões, sem que tenham direito de voto.

## Artigo 16.º

### Competências da comissão de segurança e saúde no trabalho

1- A comissão é de natureza consultiva, informativa e promotora da melhoria das condições de trabalho.

2- Compete à comissão:

a) Analisar relatórios, informações e dados estatísticos produzidos na área da segurança e saúde no trabalho, designadamente os elementos disponíveis relativos aos acidentes e doenças relacionadas com o trabalho;

b) Realizar visitas aos locais de trabalho no âmbito da avaliação de riscos;

c) Emitir pareceres sobre o plano e relatório de atividades para a área de segurança e saúde no trabalho;

d) Fiscalizar o cumprimento do presente cláusulado e demais legislação em vigor no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

e) Propor iniciativas no âmbito da prevenção de riscos, tendo em vista a melhoria contínua das condições de trabalho.

## Artigo 17.º

### Funcionamento da comissão de segurança e saúde no trabalho

1- O mandato da comissão é de três anos.

2- A comissão de segurança e saúde reunirá ordinariamente de três em três meses com todos os seus elementos.

3- A comissão será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da ata e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

4- O secretariado da comissão convocará, além dos elementos efetivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

5- O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de segurança e saúde com oito dias úteis de antecedência.

6- Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos.

7- A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

8- As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

9- A comissão de segurança e saúde poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

10- Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efetivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

11- O tempo despendido nas reuniões referidas nos números anteriores não afeta o crédito mensal de oito horas dos representantes dos trabalhadores.

12- A existência da comissão não impede nem condiciona a atuação dos representantes eleitos pelos trabalhadores, os quais gozam de autonomia para o cabal exercício das suas funções.

## Artigo 18.º

### Serviço de segurança e saúde no trabalho (SST)

1- Os serviços de segurança e saúde no trabalho são constituídos pelos serviços de segurança no trabalho (ST) e pelo serviço de saúde ocupacional (SSO).

2- A EMAS garante a organização e o funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, os quais abrangem todos os trabalhadores.

3- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho devem ser exercidas por técnicos superiores ou técnicos com formação especializada na área de segurança e saúde no trabalho, devidamente certificados.

4- Os profissionais referidos no número anterior exercem as respetivas atividades com autonomia técnica, em respeito pelo disposto no artigo 7.º do presente anexo.

#### Artigo 19.º

##### Atividades principais

1- Os serviços de SST devem tomar medidas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2- Para efeitos do número anterior, os serviços de SST devem garantir a realização das seguintes atividades:

a) Identificar os riscos previsíveis em todas as atividades da EMAS na conceção ou construção de instalações, de locais, métodos e organização do trabalho, assim como na seleção e manutenção de equipamentos, substâncias ou produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando tal não seja possível, com vista à sua limitação e/ou à limitação das suas consequências;

b) Planear a prevenção integrando, a todos os níveis e para o conjunto das atividades da EMAS, a avaliação de riscos e as respetivas medidas de prevenção e proteção;

c) Proceder à avaliação de riscos, elaborando os respetivos relatórios;

d) Elaborar o plano de prevenção de riscos profissionais, assegurar e acompanhar a implementação das medidas nele adotadas e zelar pela sua avaliação regular, promovendo a sua eficiência e operacionalidade;

e) Sem prejuízo de outras que se mostrem necessárias, a avaliação referida na alínea anterior deve ser feita, pelo menos, uma vez por ano;

f) Participar na elaboração e implementação do plano de emergência nos diversos edifícios municipais, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de pessoas e primeiros socorros;

g) Promover o funcionamento integrado da equipa de emergência, responsável por assegurar a prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas;

h) Colaborar na elaboração de planos de segurança;

i) Supervisionar o aprovisionamento dos meios destinados à prevenção e proteção, individual e coletiva, designadamente o aprovisionamento, validade e conservação dos equipamentos de proteção individual, a instalação e manutenção de sinalização de segurança nos locais de trabalho e a coordenação de medidas a adotar em caso de perigo grave e eminente;

j) Cooperar com o serviço de saúde ocupacional na promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores, bem como organizar e manter atualizados os registos informativos relativos a cada trabalhador;

k) Dar especial atenção às condições de trabalho de trabalhadores que se encontram em situações de maior vulnerabilidade;

l) Conceber e desenvolver, de forma integrada, programas de sensibilização e formação para a prevenção e promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, incidindo sobre a prevenção de riscos, as respetivas medidas de prevenção e proteção e a forma como se aplicam em cada profissão;

m) Sem prejuízo de outros temas, no âmbito dos programas referidos na alínea anterior, devem ser abordadas a prevenção dos riscos psicossociais em geral e do stress, assédio e violência no trabalho em particular, bem como a prevenção das lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho e do consumo de álcool e outras substâncias psicoativas em contexto laboral;

n) Apoiar as atividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, os próprios trabalhadores;

o) Coordenar ou acompanhar auditorias e inspeções internas;

p) Organizar os elementos necessários às notificações obrigatórias e elaborar o relatório anual a enviar à Autoridade para as Condições de Trabalho;

q) Analisar as causas de acidentes e doenças relacionadas com o trabalho, bem como elaborar as respetivas participações obrigatórias e relatórios internos;

r) Organizar ou cooperar na realização de simulacros a realizar;

s) Recolher e organizar elementos estatísticos relativos à segurança e saúde no trabalho.

3- Os serviços de segurança e saúde no trabalho devem manter atualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos:

a) Resultados das avaliações de riscos profissionais relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;

b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência superior a três dias úteis por incapacidade para o trabalho, bem como acidentes ou incidentes que assumam particular gravidade na perspetiva da segurança e saúde no trabalho;

c) Relatórios sobre acidentes de trabalho que, independentemente da sua duração, origem ausência por incapacidade para o trabalho ou que revelem indícios de particular gravidade;

d) Lista das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho, a ser remetido pelo serviço de pessoal e, no caso de doença profissional, a relação das doenças participadas;

e) Lista das medidas, propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho.

3- Os serviços de segurança e saúde no trabalho devem proceder a visitas regulares aos locais de trabalho, com vista a manter atualizado o seu conhecimento sobre as condições de trabalho existentes.

4- Os serviços de segurança e saúde no trabalho desenvolvem a sua atividade em estreita articulação com o conselho de administração da EMAS, gozando, para o efeito, da devida autonomia técnica.

#### Artigo 20.º

##### Serviço de saúde ocupacional

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho.

2- Enquanto a EMAS tiver mais de 250 trabalhadores, o médico do trabalho é coadjuvado por enfermeiro com experiência adequada.

3- A EMAS deve promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica dos trabalhadores para o exercício da sua atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do trabalhador.

4- As consultas de vigilância da saúde devem ser efetuadas pelo médico do trabalho.

5- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, realizados antes da admissão do trabalhador ao serviço ou, se a urgência o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, realizados anualmente para os trabalhadores com menos de 18 anos e com mais de 50 anos e realizados de dois em dois anos, para todos os outros trabalhadores;

c) Exames ocasionais, realizados sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais do trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias, motivada por doença ou acidente.

6- Para complementar a observação e formular uma opinião precisa, o médico do trabalho pode ainda solicitar a realização de exames adicionais ou pareceres médicos especializados.

7- O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção de riscos, pode reduzir ou aumentar a periodicidade dos exames, sem pôr em causa os prazos inscritos no número 5 deste artigo.

8- No âmbito da promoção da saúde, o médico do trabalho deve ainda acompanhar a execução do plano de vacinação obrigatória e, em particular, do plano de vacinação contra a hepatite B para trabalhadores que exercem atividades de maior risco.

9- Organizar ou cooperar na realização de rastreios em áreas de maior risco, em parceria, ou não, com o Serviço Nacional de Saúde.

10- O médico do trabalho exerce as suas funções com independência técnica e em estrita obediência aos princípios da deontologia profissional.

#### Artigo 21.º

##### Ficha clínica

1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.

2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.

3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral.

4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na EMAS, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

## Artigo 22.º

### Ficha de aptidão

1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos da EMAS.

2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

4- A ficha de aptidão deve ser dada a conhecer ao trabalhador, devendo conter a assinatura como a aposição da data de conhecimento.

5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este é prestado se revelarem nocivas para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicá-lo aos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador assim o justificar, solicitar o seu acompanhamento pelo médico assistente do centro de saúde, ou outro médico indicado pelo trabalhador.

## Artigo 23.º

### Normas supletivas e interpretação

1- Em tudo o que for omissivo no presente anexo, aplicar-se-á, com as devidas adaptações, a legislação em vigor.

2- As dúvidas que surjam na aplicação deste anexo serão resolvidas pela EMAS, em conjunto com o serviço de SST e com os representantes dos trabalhadores.

## ANEXO V

### Formação profissional

#### Artigo 1.º

##### Princípios gerais

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e à aprendizagem ao longo da vida.

2- A empresa deve elaborar em cada ano um plano de formação.

3- A empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas.

4- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- Realizando-se a formação profissional fora do horário de trabalho por determinação da empresa, os trabalhadores participantes têm direito ao pagamento de trabalho suplementar, subsídio de refeição, subsídio de transporte e ajudas de custo nos termos previstos neste AE.

6- A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de ações de educação e formação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7- O trabalhador tem direito a licenças de formação, sem retribuição, para ações de formação cujo conteúdo é livremente estabelecido por si.

#### Artigo 2.º

##### Plano de formação

1- A empresa elabora anualmente planos de formação, que incluirão, obrigatoriamente, os objetivos da formação, as ações que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional, o número de horas de formação a realizar, o local e o horário previsível de realização das ações, as matérias objeto de formação bem como a categoria dos trabalhadores a abranger pelas mesmas, que incluirão as medidas necessárias:

a) À atualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e requalificação profissional e reciclagem;

d) À melhoria do nível de educação básica;

e) Permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

2- Poderão ser abrangidas no plano previsto no número anterior, ações de formação, realizadas em parceria com o sindicato outorgante, tendentes ao reconhecimento, validação e certificação de competências equiparadas a níveis de escolaridade ou habilitações académicas.

3- O plano anual de formação deverá, no mínimo, abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 35 horas.

4- As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de 3 anos, quando as ações de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhe sejam imputáveis.

5- O sindicato outorgante da convenção tem o direito de informação sobre os planos de formação da empresa.

### Artigo 3.º

#### Mínimo de horas anuais de formação

1- O cumprimento do número mínimo de horas anuais de formação, previsto no artigo anterior, pode ser realizado por intermédio de uma ou mais ações de formação.

2- A formação certificada, prevista nos termos do número anterior, pode ser realizada diretamente pelo empregador ou por intermédio de entidade formadora devidamente acreditada para o efeito.

### Artigo 4.º

#### Direito individual à formação

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, no ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após seis meses de duração do contrato.

3- Nos casos previstos no número anterior, o número de horas de formação será, no mínimo, proporcional ao tempo de duração do contrato, à data prevista para o início da primeira ação de formação certificada.

4- Se o trabalhador enquadrado nos termos do disposto nos números 2 e 3 deste artigo, não for objeto de formação no ano da contratação, o crédito de horas correspondente transfere-se para o ano seguinte, sendo proporcional ao tempo decorrido entre a contratação e o fim do ano civil.

5- O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações aos trabalhadores com contrato a termo, cuja duração, inicial ou renovada seja inferior a um ano.

### Artigo 5.º

#### Formação de reconversão

1- A empresa promoverá ações de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respetivas funções;

b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de remuneração ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

### Artigo 6.º

#### Relatório anual da formação contínua

1- A empresa elabora anualmente um relatório sobre a execução da formação contínua, indicando o número total de trabalhadores ao seu serviço, os trabalhadores abrangidos por cada ação, respetiva carreira, ações realizadas e número de trabalhadores participantes, por áreas de atividade da empresa, bem como os encargos globais da formação e fontes de financiamento.

2- O relatório deverá ser enviado à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, durante o primeiro trimestre de cada ano, sem prejuízo do seu envio para outras entidades previstas na legislação vigente.

## Artigo 7.º

### Informação e consulta

1- O sindicato outorgante, a comissão sindical ou os delegados sindicais na falta desta, podem emitir pareceres sobre os planos anuais de formação e sobre os relatórios anuais de formação contínua, no prazo de 15 dias após a receção de cada um destes.

2- Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue à empresa, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

## Artigo 8.º

### Cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja o seu fundamento, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado.

## ANEXO VI

### Utilização de vestuário e equipamentos de segurança

#### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

###### Objetivo

O presente anexo tem por objetivo estabelecer um conjunto de procedimentos e normas de utilização de vestuário de trabalho e equipamentos de proteção individual (EPI), usados genericamente por todos os trabalhadores que a EMAS considere necessária a sua utilização, independentemente do seu vínculo laboral, com o intuito de proteger os trabalhadores dos riscos a que estão expostos nos seus locais e postos de trabalho, bem como de promover a melhoria da prestação de serviços e da imagem no exercício das suas atividades.

##### Artigo 2.º

###### Âmbito de aplicação

1- Este anexo aplica-se, sem prejuízo de outros que venham a ser considerados, a todos os trabalhadores que, independentemente do local e posto exercem funções:

- a) De atendimento e/ou em contacto direto com o público;
- b) De natureza operacional;
- c) Fiscalização;
- d) Leitores de consumos.

2- Estão ainda abrangidos todos os trabalhadores e terceiros que, em qualquer circunstância e independentemente da duração, visitem um local ou posto onde a utilização de equipamento de proteção individual e/ou de fardamento, é obrigatória.

##### Artigo 3.º

###### Princípios gerais

1- No âmbito da decisão sobre as medidas de proteção a adotar e sem prejuízo do respeito por outros princípios, a EMAS obriga-se a respeitar os seguintes princípios de prevenção:

- a) Combater os riscos na origem e eliminá-los sempre que possível;
- b) Dar prioridade às medidas de proteção coletiva sobre as medidas de proteção individual;
- c) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- d) Limitar a exposição dos trabalhadores ao risco;
- e) Procurar a melhoria constante dos níveis de proteção.

## CAPÍTULO II

### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Artigo 4.º

##### Obrigações da EMAS

1- Constituem obrigações da EMAS:

- a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores, o fardamento e equipamentos de proteção individual, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;
- b) Informar e formar os trabalhadores sobre os diversos riscos, as medidas de proteção e prevenção existentes, bem como sobre a correta utilização dos respetivos EPI e as consequências a que se expõem face à sua não utilização;
- c) Garantir que os EPI só são utilizados pelo trabalhador a quem foram confiados.

2- Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador, fica sujeita a autorização expressa da EMAS, que assegura as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos diferentes utilizadores.

#### Artigo 5.º

##### Obrigações dos trabalhadores

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Utilizar corretamente o equipamento de proteção individual e/ou fardamento atribuído, de acordo com as instruções que lhe forem fornecidas;
- b) Zelar pela boa conservação e higiene de todas as peças que lhe forem atribuídas;
- c) Participar ao superior hierárquico, de imediato ou em tempo útil, todas as avarias ou deficiências;
- d) Os trabalhadores que deixem de exercer funções que o justifiquem ou mesmo que deixem de prestar serviço na EMAS devem entregar no sector de armazém ou outro designado todas as peças de vestuário que lhe estavam atribuídas na semana seguinte ao último dia de serviço e mediante comprovativo de entrega.

#### Artigo 6.º

##### Fardamento

1- Sem prejuízo de outras orientações que possam vir a ser definidas, considera-se fardamento, ou vestuário, o conjunto de peças de roupa, distribuído gratuitamente pela EMAS a cada trabalhador, conforme o disposto no artigo 12.º do presente anexo, para uso exclusivo da sua atividade, com o objetivo de resguardar o trabalhador e melhorar a imagem da organização.

2- A escolha do fardamento deve obedecer aos requisitos de conforto e eficácia e ter em conta as condições climáticas do local e período do ano em que é utilizado, nos termos da legislação aplicável.

3- Para além do disposto no número 2 deste artigo, o vestuário destinado aos trabalhadores deve ter um desenho e confeção adequado, que permita liberdade de movimentos, permeabilidade à transpiração.

4- Os trabalhadores da EMAS, designadamente os que realizam serviço exterior e/ou de atendimento à população estão na «primeira linha de contacto» com os utentes, razão pela qual que devem estar nominalmente identificados.

5- A identificação referida no número anterior deve ser utilizada de forma a ser de fácil leitura para a população.

#### Artigo 7.º

##### Equipamento de proteção individual

1- É equipamento de proteção individual (EPI), todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destine a ser utilizado por um trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e para a sua saúde.

2- O equipamento de proteção individual é de uso estritamente pessoal.

3- Os EPI devem ser utilizados quando os riscos existentes não puderem ser evitados por medidas de proteção coletiva ou por medidas, métodos ou processos de organização do trabalho.

4- Em casos excecionais e devidamente justificados, o EPI pode ser utilizado por mais do que um trabalhador, cabendo, neste caso, à EMAS, tomar as necessárias medidas para salvaguarda das condições de segurança e saúde dos diferentes utilizadores.

## Artigo 8.º

### Informação e consulta dos trabalhadores

1- Todos os trabalhadores e seus representantes devem dispor de informação sobre todas as medidas a ter em consideração em relação à segurança e saúde na utilização de vestuário de trabalho e equipamentos de proteção individual.

2- Os representantes eleitos pelos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, nos termos da legislação habilitante, na escolha dos EPI, bem como quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

## Artigo 9.º

### Restrições ao uso de fardamento e/ou EPI

1- O fardamento e/ou os EPI destinam-se a uso exclusivo no local de trabalho, durante o período de trabalho e/ou a realização de tarefas que deles careçam.

2- O fardamento e/ou EPI não podem, sob qualquer pretexto, ser utilizados fora do contexto laboral.

## Artigo 10.º

### Cacifos

1- A cada trabalhador é atribuído um ou mais cacifos (consoante se mostre necessário) para utilização exclusiva, obrigatoriamente identificado exteriormente com o nome do utilizador.

2- Os cacifos destinam-se, exclusivamente, à colocação do fardamento e/ou EPI, bem como da roupa de utilização particular, fisicamente separadas uma da outra.

## CAPÍTULO III

### Fardamento ou fato de trabalho

## Artigo 11.º

### Composição e duração do fardamento

1- O vestuário de trabalho deve ser adequado às funções efetivamente exercidas pelos trabalhadores, não obstante a sua categoria profissional.

2- Sem prejuízo de outras que possam vir a ser necessárias, a substituição do vestuário de trabalho deve respeitar o período de duração estipulado pela EMAS.

2- A designação das peças do fato de trabalho, o número de unidades e o período de duração constam de regulamento específico a elaborar pelas partes outorgantes no prazo de 90 dias a contar da data em vigor do presente AE.

## Artigo 12.º

### Aquisição e requisição de fardamento

1- O fato de trabalho é entregue ao trabalhador no momento da admissão na EMAS ou quando inicia funções que obriguem à sua utilização.

2- A requisição de fardamento efetuar-se-á nos termos a definir no regulamento previsto no número 3 do artigo anterior.

3- Verificando-se a necessidade da substituição do fardamento, a EMAS obriga-se à entrega do fato de trabalho confeccionado de imediato ou em tempo útil, não podendo exceder os 90 dias, salvo por falta imputável ao fornecedor.

4- As entregas de fatos de trabalho são realizadas mediante devolução de material idêntico a substituir.

## Artigo 13.º

### Manutenção e limpeza

1- Na manutenção e limpeza do fardamento devem ser observadas corretamente as instruções de lavagem e limpeza, bem como do número de ciclos de limpeza que se podem realizar, de forma a não prejudicar o nível de desempenho do material distribuído.

2- Compete à chefia direta do trabalhador verificar da existência e estado de limpeza e conservação dos fatos fornecidos, diligenciando pela respetiva substituição quando necessária.

## CAPÍTULO IV

### Equipamentos de proteção individual

#### Artigo 14.º

##### Adequação dos equipamentos de proteção individual

Os EPI devem ser adequados às funções efetivamente exercidas pelos trabalhadores, não obstante a categoria profissional que detenham.

#### Artigo 15.º

##### Características gerais dos equipamentos de proteção individuais

1- Os EPI devem ter as seguintes características gerais:

- a) Ser adequados aos riscos que se pretendem prevenir;
- b) Respeitar as normas de conceção e fabrico, conforto e eficácia;
- c) Atender às exigências ergonómicas e de saúde do trabalhador;
- d) Constituir o mínimo de embaraço aos movimentos e destreza do trabalhador;
- e) Ser compatíveis com outros EPI que o trabalhador tenha que utilizar em simultâneo.

2- Os EPI não deverão constituir, eles próprios, um risco maior do que aquele que visam prevenir.

3- A aquisição de EPI deverá ser feita em conformidade com as normas e requisitos de homologação oficialmente reconhecidos.

#### Artigo 16.º

##### Escolha dos EPI

Compete à EMAS, em cooperação e consulta aos representantes dos trabalhadores eleitos para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, aos próprios trabalhadores:

- a) Avaliar os riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores em cada situação de trabalho;
- b) Identificar o equipamento de proteção individual necessário a cada situação tendo em conta os seus requisitos.

#### Artigo 17.º

##### Utilização de EPI

1- É obrigatória a utilização de equipamentos de proteção individual adequados nas seguintes situações:

- a) Como único meio quando o trabalhador se expõe, diretamente a um risco não suscetível de ser anulado ou reduzido através de proteção coletiva, em conformidade com o disposto na avaliação de riscos;
- b) Como complemento de outros meios que não assegurem totalmente a proteção do trabalhador;
- c) Como recurso temporário ou em caso de emergência.

2- O trabalhador que se apresente sem EPI será impedido de iniciar o serviço.

3- Só será permitida a utilização de EPI fornecidos pela EMAS.

4- Sempre que o trabalho seja realizado na via pública, para além da sinalização obrigatória de estrada, todos os equipamentos utilizados devem ser de alta visibilidade.

5- As chefias diretas devem cumprir e assegurar-se de que os trabalhadores sob sua responsabilidade cumprem as normas de utilização e conservação dos EPI.

#### Artigo 18.º

##### Aquisição e entrega de EPI

1- Os EPI são entregues ao trabalhador no momento da admissão na EMAS ou quando inicia funções que obrigam à sua utilização, mediante assinatura de documento comprovativo.

2- A atribuição de EPI deverá ter em conta as funções específicas a desempenhar por cada trabalhador.

3- No momento da entrega dos EPI, todos os trabalhadores devem ser informados, por escrito, sobre a utilização, durabilidade e funcionalidade das peças fornecidas, bem como das suas responsabilidades em relação às mesmas.

4- No momento da entrega dos EPI e antes da sua utilização, o trabalhador deve ainda verificar a sua integridade e dar conhecimento de qualquer deficiência suscetível de diminuir o seu nível de proteção.

5- O trabalhador deve solicitar atempadamente os EPI, sempre que preveja que os mesmos deixarão de oferecer, a curto prazo, um nível de proteção normal adequado.

6- A requisição dos EPI será efetuada através de impresso próprio, devidamente preenchido e assinado pelas partes.

7- A substituição dos EPI antes do fim do prazo previsto deverá ser devidamente justificada.

8- As entregas de EPI são realizadas mediante devolução do material danificado.

9- Sem prejuízo do disposto no número 2 deste artigo, a designação dos EPI a atribuir, o número de unidades e o período de duração dos mesmos constam de regulamento específico a elaborar pelas partes outorgantes no prazo de 90 dias a contar da data em vigor do presente AE.

#### Artigo 19.º

##### **Manutenção e conservação dos EPI**

1- A manutenção dos EPI deve ser adequada, utilizando para o efeito, produtos de limpeza que não coloquem em causa as suas características, a saúde e a segurança do trabalhador.

2- Durante o período em que os EPI não estão a ser utilizados, devem ser mantidos em locais limpos e secos e, se possível, isolados em recipientes e/ou sacos, de acordo com as instruções do fabricante ou, na sua falta, de acordo com as instruções da empresa.

3- No final do período de trabalho, os EPI devem ser guardados nas instalações da EMAS, designadamente nos cacifos atribuídos e salvaguardadas as devidas condições de acondicionamento e conservação.

### CAPÍTULO V

#### **Disposições gerais**

#### Artigo 20.º

##### **Vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias**

1- A EMAS 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, balneários e instalações sanitárias para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens, bem como o respeito pela privacidade.

3- Os vestiários devem ser bem iluminados e ventilados, comunicar diretamente com a zona de chuveiros e lavatórios e ter armários individuais e assentos em número suficiente para os trabalhadores.

4- Os trabalhadores expostos a substâncias tóxicas, irritantes, infetantes, humidade e sujidade, devem dispor de armários duplos, de forma a permitir a separação entre a roupa pessoal e a roupa de trabalho.

5- Os chuveiros devem estar colocados em local com dimensões adequadas para que os trabalhadores cuidem da sua higiene em condições aceitáveis e seguras, bem como devem estar munidos de água quente e fria.

6- As retretes devem ser instaladas em compartimentos com tiragem de ar direta para o exterior e com porta independente a abrir para fora, provida de fecho.

#### Artigo 21.º

##### **Primeiros socorros**

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EMAS, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

#### Artigo 22.º

##### Conhecimento aos funcionários

Este anexo é do conhecimento obrigatório de todos os trabalhadores da EMAS, devendo ser promovidas as adequadas medidas de divulgação, nomeadamente a afixação nos locais de trabalho.

#### Artigo 23.º

##### Procedimento disciplinar

A violação culposa das normas presentes neste anexo é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

#### Artigo 24.º

##### Normas supletivas

1- Em tudo o que for omissis no presente anexo, aplicar-se-á, com as devidas adaptações, a legislação em vigor.

2- As dúvidas que surjam na aplicação do presente anexo serão resolvidas pela EMAS, em conjunto com o serviço de SST e com os representantes dos trabalhadores.

## ANEXO VII

### Regulamento do Subsídio de Disponibilidade

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

1- O presente regulamento fixa as normas reguladoras do subsídio a atribuir aos trabalhadores e aos funcionários requisitados, a exercer funções na EMAS, EM, cujo trabalho efetivo se enquadre no regime de disponibilidade.

2- Para os efeitos deste AE, o regime de disponibilidade consiste na obrigatoriedade dos trabalhadores se encontrarem acessíveis a contactos telefónicos ou pessoais, de modo a se apresentarem com rápida comparência ao trabalho, caso seja necessário, isto fora do seu período normal de trabalho.

#### Artigo 2.º

##### Enquadramento

São enquadrados no regime de disponibilidade os trabalhadores que em virtude das funções que desempenham na EMAS, EM, estão sujeitos a serem chamados fora do seu horário normal de trabalho para acorrer a situações de avarias.

#### Artigo 3.º

##### Aplicação

1- O subsídio de disponibilidade é atribuído aos trabalhadores que semanalmente se encontram em regime de disponibilidade constando da respetiva escala de serviço semanal sendo a sua aplicação transversal a todos os operacionais dos serviços de águas, saneamento e obras, aos trabalhadores que exercem funções no armazém, eletricitistas, motoristas, serviço de cloragem, encarregados e administrativos designados para o efeito.

2- Aplica-se ainda aos trabalhadores que, integrados nas categorias previstas nos números anteriores, embora não estando na escala de serviço semanal, forem chamados a prestar trabalho suplementar.

#### Artigo 4.º

##### Disponibilidade

1- Os trabalhadores em regime de disponibilidade obrigam-se a permanecer contactáveis em local que lhes permita, em caso de convocação, rápida comparência no local de trabalho.

2- Os trabalhadores que estão em regime de disponibilidade aos fins-de-semana levarão para o local da sua residência uma viatura da empresa, a qual só poderá ser utilizada no caso de chamada.

3- Aos trabalhadores será atribuído um telemóvel da empresa.

4- Sempre que o trabalhador seja chamado para uma avaria, terá obrigatoriamente de «picar» o ponto à entrada e saída do serviço.

5- As saídas para respostas a avarias só poderão ser efetuadas mediante comunicação do superior hierárquico.

#### Artigo 5.º

##### Atribuição do subsídio

1- O subsídio de disponibilidade, seja qual for a categoria do trabalhador, é atribuído da seguinte forma.

a) De segunda-feira a sexta-feira: 9,00 € por dia;

b) Sábados, domingos e feriados: 35,00 € por dia.

2- As horas efetuadas ao abrigo do disposto neste anexo serão remuneradas nos termos do disposto nas cláusulas 43.ª (Trabalho suplementar) e 56.ª (Remuneração de trabalho suplementar) deste AE.

#### Artigo 6.º

##### Omissões

Todos os casos omissos neste regulamento serão resolvidos pela comissão paritária de acompanhamento, prevista na cláusula 109.ª (Comissão paritária de acompanhamento) deste AE.

### ANEXO VIII

## Regulamento de Atribuição do Subsídio de Insalubridade, Penosidade e Risco

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

O presente anexo fixa o regime do subsídio a atribuir a todos os trabalhadores, independentemente do respetivo vínculo, que exerçam funções na EMAS, cujo trabalho efetivo seja prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco.

#### Artigo 2.º

##### Conceito

Para os efeitos previstos no presente anexo, entende-se por «subsídio de insalubridade, penosidade e risco» o valor atribuído aos trabalhadores que exerçam funções que, por força da sua natureza, fatores ambientais, em resultado de ações ou fatores externos, sejam suscetíveis de degradar a sua saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica ou aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial.

#### Artigo 3.º

##### Atribuição

O subsídio de insalubridade, penosidade e risco será atribuído mediante preenchimento do boletim diário justificativo do correspondente nível de subsídio.

#### Artigo 4.º

##### Níveis

1- Para efeitos do presente anexo, as condições de insalubridade, penosidade e risco dividem-se nos níveis alto, médio e baixo, tendo em conta as tarefas descritas a sua frequência, a duração e a intensidade de exposição às mesmas, nos termos das alíneas seguintes:

*a)* Nível alto:

O nível de risco alto é atribuído em prestação diária a todos os trabalhadores ao serviço da secção de saneamento. É ainda atribuído aos trabalhadores do serviço de águas sempre que executem intervenções em infraestruturas de abastecimento que contenham tubagem em fibrocimento de qualquer diâmetro.

*b)* Nível médio:

É atribuído o nível medio a secção de águas sempre que trabalhem diâmetros superiores a 300 mm ou profundidades igual ou superior a 1,5 m, ao serviço de obras sempre que trabalhem em diâmetros superiores a 300 mm ou profundidades igual ou superior a 1,5 m ou ainda na execução e reparação de ramais de esgotos domésticos.

É ainda atribuído aos trabalhadores do laboratório e cloragem sempre que estes manuseiem reagentes químicos, preparação e manuseamento de meios de cultura contendo substâncias irritantes, tóxicas, cancerígenas ou mutagénicas ou equipamentos a gás, aos trabalhadores que utilizam produtos fitofarmacêuticos, aos trabalhadores que desempenham funções na serralharia e mecânica auto bem como as trabalhadoras que desempenham funções no serviço de lavandaria devido ao contacto com fardamento contaminado.

*c)* Nível baixo:

É atribuído o nível baixo á construção de condutas de diâmetro inferior a 300 mm, montagem e reparação de ramais de água, trabalhos em valas com profundidade inferior a 1,5 m, corte de infestantes usando meios mecânicos, carregamento regular de pesos e deslocação de cargas em altura.

2- Poderão ainda ser enquadradas numa das alíneas previstas no número anterior outras situações, mediante a avaliação a realizar pela comissão paritária prevista na cláusula 109.<sup>a</sup> (Comissão paritária de acompanhamento) deste AE.

#### Artigo 5.º

##### Valor do subsídio

1- O subsídio atribuído nos termos do disposto da cláusula 60.<sup>a</sup> deste AE pelo trabalho efetivamente prestado nas condições referidas nas alíneas *a)*, *b)* e *c)* do número 1 do artigo 4.º do presente anexo, sendo calculado em função do nível de insalubridade, penosidade e risco, tendo os seguintes valores:

*a)* Nível alto: 5,58 €;

*b)* Nível médio: 4,24 €;

*c)* Nível baixo: 2,92 €.

2- O presente subsídio não integra o conceito de retribuição, não sendo considerado para efeitos de cálculo dos subsídios de Férias e Natal.

3- A atribuição deste subsídio esta condicionada a observância das regras de segurança e saúde no trabalho bem como a utilização dos respetivos equipamentos.

Depositado em 29 de janeiro de 2024, a fl. 53 do livro n.º 13, com o n.º 29/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## Acordo de empresa entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC - Revisão global

### CAPÍTULO I

#### Âmbito e vigência

##### SECÇÃO I

#### Âmbito, área e vigência

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Âmbito e área

1-O presente acordo de empresa (AE), aplica-se no âmbito da atividade de transportes aéreos e obriga, por um lado, a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, adiante designada simplesmente como Portugália ou como empresa, e, por outro, o pessoal navegante de cabina ao seu serviço, adiante designado como tripulantes de cabina ou PNC, representados pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC, adiante designado simplesmente como SNPVAC ou como sindicato.

2-O presente AE aplica-se à Portugália e a 293 tripulantes de cabina associados do SNPVAC.

3-Este AE aplica-se aos tripulantes de cabina referidos no número anterior quando se encontrem em serviço em Portugal ou no estrangeiro.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Adesão individual ao acordo de empresa

1-Os tripulantes de cabina não filiados no SNPVAC, a quem não se aplica o presente, e pretendam que este lhes passe a ser aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à empresa ou no prazo de 3 meses a contar da data da sua entrada em vigor, ou ao início da execução do contrato de trabalho se este for posterior.

2-Para efeitos do número anterior, considera-se a data de entrada em vigor aquela em que se dê o início da vigência integral do presente AE e de todos os seus anexos.

3-A aplicação da convenção prevista no número um mantém-se até ao final da sua vigência, com o limite de 15 meses.

4-O trabalhador pode revogar a escolha, cessando a aplicação da convenção seis meses após a comunicação dessa revogação ou antes se, entretanto, se esgotar o prazo referido no número anterior.

5-A eficácia da escolha prevista no número um fica dependente do pagamento pelo tripulante ao SNPVAC de um montante correspondente a 1 % do seu vencimento base mensal à data da escolha, multiplicado por 15, a título de comparticipação nos encargos da negociação.

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Início da vigência e produção de efeitos

1-Com exceção do Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT), cujo início de vigência deverá coincidir com o início da estação IATA seguinte à data de entrada em vigor deste AE, o presente AE

entrará em vigor nos termos dos números seguintes e substituirá toda a regulamentação da Portugália que com ele esteja em contradição.

2- A Portugália poderá promover a elaboração de regulamentos internos, de acordo com os princípios definidos na lei.

3- Até definição de nova regulamentação interna mantêm-se em vigor os regulamentos atualmente estabelecidos e aplicáveis em tudo o que não estiver em contradição com o disposto no presente AE.

4- Reconhecem e acordam as partes que o presente AE, incluindo os regulamentos que o integram, é globalmente mais favorável relativamente aos direitos dele decorrentes face ao regime convencional que ora se revoga, produzindo efeitos a 1 de setembro de 2023, sem prejuízo do disposto no RUPT que produzirá efeitos nos termos nele expressos.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Vigência e revisão

1- O período de vigência deste AE é de 36 (trinta e seis) meses.

2- A tabela salarial terá um prazo máximo de vigência de 12 (doze) meses e será revista anualmente, sem prejuízo da primeira revisão vir a produzir efeitos a 1 de janeiro de 2024, de acordo com o previsto no RRRGS.

3- Na ausência de denúncia, o presente AE será automática e sucessivamente renovado por períodos de 12 (doze) meses.

4- O processo de revisão, parcial ou total, deste AE pode ser iniciado com a antecedência de, pelo menos, 6 (seis) meses em relação ao termo do prazo de vigência previsto no número 1, ou em relação ao termo do prazo de qualquer uma das suas renovações.

5- A denúncia poderá ser feita por ambas as partes, devendo ser apresentada por escrito, devidamente fundamentada e acompanhada pela proposta de alteração.

6- O acordo da revisão poderá prever uma data de entrada em vigor posterior à da sua assinatura, de modo a fazê-la coincidir com o início de um novo ano civil ou, tratando-se do Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT), com o início de uma estação IATA.

7- O disposto na presente cláusula não prejudica a possibilidade de negociações entre a Portugália e o SNPAC sobre matérias particulares deste AE ou outras.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Princípios e objetivos fundamentais do acordo de empresa

1- As partes contratantes comprometem-se a proceder de acordo com o princípio da boa-fé e, em particular, a garantir o cumprimento do estabelecido na lei e no presente AE.

2- Ao celebrarem este AE, a Portugália e o SNPAC, pretendem, nomeadamente:

- a) Estabelecer condições adequadas de prestação de trabalho que potenciem a competitividade da Portugália;
- b) Contribuir para a rentabilidade da operação, proporcionando a garantia de emprego aos tripulantes de cabina;
- c) Intensificar a cooperação entre as partes num ambiente de confiança e respeito mútuo;
- d) Estabelecer mecanismos para a resolução de eventuais conflitos;
- e) Manter e promover a paz social.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Igualdade e não discriminação no trabalho

1- Todos os trabalhadores ou candidatos a emprego na Portugália têm direito à igualdade de oportunidades e tratamento no acesso ao trabalho, formação profissional, promoções e condições laborais.

2- Nenhum trabalhador ou candidato a emprego na Portugália pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado ou privado de quaisquer direitos ou dispensado de quaisquer deveres em função de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, origem ou condição social, património genético, capacidade reduzida de trabalho, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas e ideológicas ou filiação sindical.

3- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de diferenciação que tenha como fundamento um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

## CAPÍTULO II

**Direitos, deveres e garantias das partes**

## SECÇÃO I

**Direitos, deveres e garantias das partes**Cláusula 7.<sup>a</sup>**Deveres da empresa**

Sem prejuízo de outras obrigações previstas no presente AE ou na lei, são deveres da empresa:

- a) Tratar e respeitar o tripulante de cabina como seu colaborador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição;
- c) Cumprir o disposto na lei sobre segurança, higiene e saúde no trabalho;
- d) Distribuir ao tripulante de cabina os manuais, devidamente atualizados, necessários ao cabal desempenho de cada uma das suas funções, bem como todas as notas internas do SPNC e DOV que sejam aplicáveis, podendo estas ser distribuídas apenas em formato informático ao tripulante de cabina salvo justificação atendível para as receber também em suporte de papel;
- e) Planear o trabalho do tripulante de cabina no estrito cumprimento das regras constantes do presente AE;
- f) Não exigir aos tripulantes de cabina trabalhos incompatíveis com a sua categoria profissional, sem prejuízo dos instrumentos legais de mobilidade funcional;
- g) Facultar a consulta, pelo tripulante de cabina que o solicite, dos processos individuais e dos documentos que se refiram à sua situação profissional, salvo quanto aos que integrem processos de inquérito e disciplinares enquanto estiverem em curso e nos termos da lei;
- h) Colaborar no controlo da validade do certificado de tripulante de cabina, passaporte, vistos e vacinas, bem como da validade de quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das suas funções;
- i) Suportar os encargos normais diretos com a emissão e, ou, revalidação da documentação referida na alínea anterior; toda a demais documentação pessoal necessária ao normal desempenho das suas funções é da exclusiva responsabilidade do tripulante de cabina, cabendo ao tripulante de cabina suportar todas as despesas relacionadas com a obtenção desta documentação;
- j) Passar ao tripulante de cabina que o solicite, na vigência do contrato de trabalho, e ainda após a cessação deste, independentemente dos motivos que lhe deram lugar, certificado donde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como o grau de qualificação profissional obtido em cursos de especialização;
- k) Efetuar, a suas expensas, as verificações de proficiência do tripulante de cabina, de acordo com os requisitos exigidos pela autoridade aeronáutica competente;
- l) Providenciar gratuitamente ao tripulante de cabina em serviço ativo estacionamento em parque, de acordo com as regras internamente definidas;
- m) Suportar os encargos com o fardamento do tripulante de cabina que se manterá, no entanto, como propriedade da Portugália, excluindo os encargos correntes emergentes do seu uso e manutenção, designadamente, os relativos aos cuidados de limpeza e de tratamento de roupa aplicáveis a peças de vestuário, cuja responsabilidade é do tripulante de cabina.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Deveres do tripulante de cabina**

Sem prejuízo de outras obrigações previstas no presente AE ou na lei, são deveres do tripulante de cabina:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a Portugália, os superiores e inferiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e demais pessoas que estejam ou entrem em relações com a companhia;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Cumprir as ordens e instruções no que respeita à execução e disciplina do trabalho, salvo se se mostrarem contrárias aos seus direitos e garantias;
- e) Guardar lealdade à empresa e segredo profissional sobre todos os assuntos que não estejam autorizados a revelar;
- f) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

g) Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem, ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;

h) Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que se tenham verificado no serviço;

i) Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência, com vista à proteção de vidas e bens que a empresa lhes confie;

j) Velar pela salvaguarda do prestígio interno e internacional da empresa;

k) Adotar os procedimentos mais adequados à defesa dos interesses da empresa.

l) Dedicar a atividade profissional de tripulante de cabina à empresa, abstendo-se de a exercer por conta própria ou em benefício de outra empresa, salvo com acordo daquela, e abstendo-se igualmente de exercer atividades incompatíveis com o disposto na alínea m) desta cláusula;

m) Manter um regime de vida adequado às exigências da profissão, cumprindo as normas estabelecidas pela empresa dentro do seu poder regulamentar e todas as demais disposições resultantes de normas internacionais ou de diretivas das entidades oficiais competentes;

n) Cumprir as normas operacionais emanadas das entidades oficiais competentes e os regulamentos internos em vigor na empresa;

o) Dispor de telemóvel e informar a Portugalá do respetivo número, bem como manter a sua morada atualizada junto do departamento de recursos humanos e direção de operações de voo da empresa;

p) O tripulante de cabina compromete-se a zelar, cuidar, limpar e a manter o uniforme em impecáveis condições, suportando os custos a tal associados, durante o tempo de utilização dos mesmos, bem como a cumprir todas as normas a propósito previstas em contrato individual de trabalho ou regulamentação interna da Portugalá. O tripulante de cabina, quando se apresente fardado, tem a obrigação de respeitar as normas de uniformização definidas pelo Regulamento de Fardamento.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Garantias do tripulante de cabina

De acordo com o disposto na lei, é proibido à empresa:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o tripulante de cabina exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o tripulante de cabina para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição do tripulante de cabina, salvo nos casos expressamente previstos na lei e no presente AE e respetivos anexos;

e) Baixar a categoria do tripulante de cabina, salvo nos casos previstos na lei;

f) Transferir o local de trabalho do tripulante de cabina em contravenção com o que sobre essa matéria esteja legalmente em vigor;

g) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

h) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

i) Fazer cessar o contrato e readmitir o tripulante de cabina, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

j) Discriminar um tripulante de cabina em função da sua filiação sindical ou pelo exercício, nos termos da lei, da atividade sindical ou qualquer outra de representação de trabalhadores.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Hierarquia em serviço de voo

A hierarquia de uma tripulação é independente da hierarquia dentro da empresa e obedece ao escalonamento seguinte:

a) Comandante;

b) Copiloto;

c) Chefe de cabina;

d) Comissário/assistente de bordo.

## SECÇÃO II

### Formação

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Formação profissional

1- A formação profissional é um direito e um dever dos tripulantes de cabina e um dever da empresa, e visa a certificação dos tripulantes de cabina e o desenvolvimento das suas qualificações.

2- A Portugaláia definirá e implementará anualmente um plano de formação, inicial e contínua, de acordo com as suas necessidades operacionais e com respeito pelo número mínimo de horas de formação previsto na lei, e que não coincida com o mês em que o tripulante de cabina goza o período mínimo de férias continuadas obrigatório por lei.

3- A formação de tripulante de cabina deverá obedecer ao legalmente estabelecido na lei e nos regulamentos nacionais, comunitários e internacionais.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Ações de formação profissional

O tempo destinado pela Portugaláia para ações de formação profissional por esta promovidas, para os seus tripulantes de cabina, será considerado como tempo de trabalho, contado nos termos do RUPT.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Certificado de tripulante de cabina

1- Os tripulantes de cabina não podem executar serviços de voo se não estiverem munidos de Certificados de tripulante de cabina válidos emitidos pela autoridade aeronáutica competente, e de toda a documentação relativa a esses serviços que legalmente for exigida.

2- É dever dos tripulantes de cabina:

*a)* Manter atualizado o certificado de tripulantes de cabina, qualificações e demais requisitos inerentes e/ou necessários ao normal desempenho das suas funções, incluindo passaportes, vistos, certificados médicos aeronáuticos, vacinas ou quaisquer outros documentos necessários, em Portugal ou nos países para onde exercem atividade, fornecendo atempadamente à Portugaláia evidência da observância destes deveres, sempre que a mesma o solicite, sem prejuízo do dever de colaboração da empresa previsto na alínea *h)* da cláusula 7.<sup>a</sup>;

*b)* Suportar quaisquer sobrecustos, designadamente taxas de urgência, que resultem do não cumprimento atempado das diligências e formalidades inerentes à obtenção dos documentos e requisitos atinentes ao desempenho das funções de tripulante de cabina cujo custo normal esteja a cargo a empresa, desde que a mora seja imputável ao trabalhador.

3- Será da expressa responsabilidade do tripulante de cabina a manutenção atualizada dos certificados de tripulante de cabina previstos no número anterior. Toda a restante documentação pessoal necessária ao normal desempenho das suas funções, é da exclusiva responsabilidade do tripulante de cabina.

4- Os tripulantes de cabina, relativamente aos vistos necessários ao desempenho de serviços de voo, deverão providenciar a sua obtenção ou renovação no prazo de 60 dias, contado desde a respetiva data de solicitação pela Portugaláia.

## SECÇÃO III

### Quotas sindicais - Quadros de pessoal

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Desconto das quotas sindicais

De acordo com o regime legal em cada momento em vigor, a empresa procederá ao desconto da quota sindical na retribuição de cada tripulante de cabina, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua liquidação ao SNPVAC até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Direito à atividade sindical**

1- Os tripulantes de cabina e o SNPVAC têm direito à atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente, através dos dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da Portugália e dos delegados sindicais, nos termos previstos na lei e de acordo com o AE em vigor.

2- Os dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da Portugália e os delegados sindicais têm direito a afixar e distribuir nos locais para o efeito destinados pela empresa, informação e convocatórias relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos tripulantes de cabina, circulando livremente nas suas instalações, sem prejuízo do seu normal funcionamento e da observância das restrições ditadas por razões de segurança e da privacidade das mesmas.

3- A empresa é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local, no interior das suas instalações ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Direito à informação e consulta**

1- O SNPVAC goza do direito à informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas competências.

2- O direito à informação e consulta abrange as matérias referidas na lei, designadamente, as seguintes matérias:

a) Evolução recente e provável evolução futura da atividade da empresa ou de qualquer dos seus estabelecimentos e da sua situação económica;

b) A situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa e as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego; e,

c) As decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- A direção do SNPVAC, diretamente ou através dos delegados sindicais, devem requerer, por escrito, à administração da Portugália os elementos de informação respeitantes às matérias referidas no número anterior.

4- As informações têm de ser prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, o qual não deverá ser superior a 30 dias.

5- De acordo com o previsto na lei, a Portugália facultará ao SNPVAC, anualmente e para efeitos meramente estatísticos, uma listagem contendo o número e o tipo de ocorrências dos acidentes de trabalho dos tripulantes de cabina.

6- O SNPVAC deverá guardar, nos termos da lei, absoluto segredo sobre quaisquer informações, conhecimentos ou documentos que lhe tenham sido fornecidos pela Portugália, exceto se a respetiva divulgação decorrer de uma obrigação legal, mantendo-se essa obrigação para além da data de cessação de funções ao serviço do sindicato ou da data de cessação do contrato de trabalho sempre que se trate de trabalhador da empresa.

7- O previsto nesta cláusula terá sempre de se sujeitar ao disposto no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (Regulamento Geral sobre a Proteção de dados), que prevalecerá sobre a mesma.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Quadros de pessoal**

1- A empresa remeterá ao SNPVAC, no decorrer do mês de novembro de cada ano, a relação nominal dos seus tripulantes de cabina filiados no SNPVAC, cuja filiação seja conhecida em virtude da cotização sindical ser paga por desconto na retribuição, salvo daqueles que, mesmo filiados, comuniquem por escrito à Portugália a sua oposição à partilha de dados, contendo os seguintes elementos individuais:

a) Nome;

b) Número de trabalhador;

c) Categoria profissional;

d) Datas de admissão e da última evolução salarial;

e) Retribuição mensal (se autorizado pelo trabalhador).

2- Para além do mapa referido no número anterior, a Portugália enviará ao SNPVAC uma lista de antiguidade dos tripulantes de cabina ordenados por escalonamento na categoria e por equipamento, anonimizando os

tripulantes de cabina não filiados no sindicato (ou cuja filiação se desconheça) ou dos que, por qualquer forma, comuniquem à Portugália a sua oposição à partilha desses dados.

3- A empresa fornecerá, sempre que possível, ao sindicato, em formato de anonimato, os dados estatísticos anuais relativos aos planeamentos mensais, às atividades mensais realizadas, aos blocos de utilização e de assistência, aos mapas de utilização dos tripulantes de cabina, bem como as horas mensais, trimestrais e anuais realizadas (*duty pay* e *block pay*).

4- O previsto nesta cláusula terá sempre de se sujeitar ao disposto no Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (Regulamento Geral sobre a Proteção de dados), que prevalecerá sobre a mesma.

### CAPÍTULO III

#### Proteção da parentalidade e família

##### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### Proteção da parentalidade

A proteção da parentalidade rege-se pelo que se achar estabelecido na lei geral em cada momento em vigor, sem prejuízo do regime mais favorável constante das cláusulas seguintes.

##### Cláusula 19.<sup>a</sup>

###### Regime de trabalho e proteção na gravidez

1- Logo que tome conhecimento do seu estado de gravidez, clinicamente comprovado, a tripulante de cabina deverá informar os serviços competentes da empresa com vista à sua desvinculação do serviço de voo com fundamento na situação de gravidez.

2- O gozo da licença por risco clínico durante a gravidez apenas aproveita a trabalhadora quando o risco clínico afetar a saúde da trabalhadora grávida ou do nascituro, seja impeditivo do exercício das funções a bordo, e a empresa, por não dispor de posto de trabalho alternativo e compatível, não proporcione à trabalhadora o exercício de atividade compatível com o seu estado, categoria profissional e habilitações académicas.

3- A colocação em terra exigirá, por parte da tripulante de cabina, o cumprimento de horário regular diurno com a duração máxima do período normal de trabalho aplicável ao pessoal de terra.

4- A tripulante de cabina grávida, em exercício de funções em terra, terá direito à retribuição base mensal (RBM) e vencimento de senioridade (VS) e ao subsídio de refeição, este último quando o período normal de trabalho diário for superior a 5 horas.

5- As tripulantes de cabina grávidas a prestar serviço em terra têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais, devidamente comprovadas, devendo fazê-lo, sempre que possível, fora do horário de trabalho, o número de vezes que forem necessárias.

6- Para efeitos do número anterior a preparação para o parto é equiparada à consulta pré-natal.

##### Cláusula 20.<sup>a</sup>

###### Amamentação

1- Findo o período de licença parental, a mãe tripulante de cabina que, comprovadamente, amamenta o filho, tem direito, a seu requerimento e alternativamente, durante todo o período em que durar a amamentação, a realizar períodos de serviços de voo sem repouso intermédio fora da base (regime de ida e volta), com apresentação a partir das 7h00 e chegada a calços no máximo até às 20h00.

2- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, poderão ser individualmente acordados entre a Portugália e os tripulantes de cabina regimes mais favoráveis ao trabalhador.

## CAPÍTULO IV

### Interrupção do trabalho

#### SECÇÃO I

#### Proteção em zonas epidémicas, risco de guerra, pirataria ou sabotagem

##### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Proteção em caso de pirataria, guerra ou sabotagem

1- Qualquer tripulante de cabina que em serviço seja vítima de ato de pirataria, guerra ou sabotagem terá direito à manutenção da sua retribuição base mensal (RBM) e vencimento de senioridade (VS) durante a eventual detenção, devendo a empresa desenvolver todas as diligências para a sua libertação e repatriamento e suportar as respetivas despesas.

2- Logo que se dê o alerta da existência de qualquer engenho explosivo ou ação armada, nenhum tripulante de cabina poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência.

3- Nas situações previstas no número 1, a Portugália compromete-se a prestar todo o apoio e acompanhamento social ao agregado familiar do tripulante de cabina, designadamente assegurando-lhe as condições de sustento habitual, devidamente comprovado, até ao limite global da retribuição do tripulante de cabina.

##### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Risco de guerra

1- Serão consideradas zonas de guerra as áreas geográficas em estado de guerra, civil ou internacional, ou conflito armado, ou ainda com recolher obrigatório ou em que tenha sido decretado o estado de sítio e de emergência com fundamento em motivos conexos com a alteração da ordem pública.

2- Para efeitos desta cláusula, e no caso de não haver reconhecimento dos limites concretos da zona de guerra, considera-se a área continental, insular ou marítima do país ou território em estado de guerra.

3- A Portugália não poderá obrigar qualquer tripulante de cabina a realizar serviços de voo com escala em zonas previstas no número anterior, salvo em situações de emergência declaradas durante o voo ou em caso de requisição civil.

4- Os tripulantes de cabina, aquando da apresentação para o serviço de voo, terão de ser informados de que a aeronave sobrevoará espaço geográfico ou aterrará em aeroportos inseridos em zonas de guerra.

5- Caso a Portugália decida efetuar um serviço de voo que preveja o sobrevoos, escala ou destino em aeroporto inserido em zona de guerra, poderá recrutar tripulantes de cabina em regime de voluntariado, sendo, para o efeito, necessário o acordo escrito do tripulante de cabina.

6- Se somente em viagem houver conhecimento das situações descritas no número anterior, caberá ao comandante a decisão a tomar.

##### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Risco de zonas epidémicas e endémicas

1- Zonas epidémicas e zonas endémicas são as zonas como tal consideradas pelas entidades sanitárias respetivas ou pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

2- A empresa não poderá obrigar nenhum tripulante de cabina a realizar serviços de voo com escala de tais zonas, salvo em situações de emergência ou em situações especiais que o justifiquem, como tal definidas pela OMS.

3- Considera-se doença adquirida em serviço aquela que comprovadamente e sem culpa do tripulante de cabina for contraída em deslocações em serviço nas zonas geográficas referidas no número 1 da presente cláusula.

4- Os tripulantes de cabina, aquando da apresentação para o serviço de voo, terão de ser informados de que a aeronave sobrevoará zonas com as características definidas no número 1 da presente cláusula.

## SECÇÃO II

### Faltas

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito, nomeadamente pela não comparência a um serviço de voo, a um serviço de assistência, a uma sessão de instrução ou a qualquer serviço ou convocação legítima da empresa relacionada com a atividade profissional dos tripulantes de cabina.

2- No caso de apresentação com atraso injustificado que impossibilite a execução de um dos serviços mencionados no número anterior, a empresa pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo esse período de serviço programado, salvo se lograr encontrar serviço alternativo que o tripulante possa desenvolver, durante todo esse período ou em parte do mesmo.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as que, como tal, estejam previstas na lei, em cada momento em vigor, nomeadamente, no artigo 249.º e demais do Código do Trabalho.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas ao departamento da empresa de que o tripulante de cabina depende, com a antecedência mínima de 5 dias. Se forem imprevisíveis, sê-lo-ão logo que possível. Sempre que o tripulante de cabina tenha conhecimento da ausência com antecedência superior, comunicará tal ausência à Portugália logo que possível ou com 30 dias de antecedência quando se tratar de faltas dadas por altura do casamento.

2- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

3- O tripulante de cabina tem o dever de apresentar comprovativo dos factos invocados para a justificação das faltas nos termos da regulamentação interna da empresa.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do tripulante, salvo o disposto no número seguinte.

2- Sem prejuízo de outras disposições legais determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

*a)* Dadas no exercício de funções sindicais, para além dos créditos estabelecidos na lei;

*b)* Dadas por motivo de doença, desde que o tripulante de cabina beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

*c)* Dadas por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

*d)* Dadas nos casos previstos na alínea *l)* do número 2 do artigo 249.º (Tipos de faltas) do Código do Trabalho para além dos limites previstos na lei;

*e)* As autorizadas ou aprovadas pela empresa, salvo expressa menção em contrário.

3- Nos casos previstos nas alíneas *b)*, *c)* e *e)* do número anterior, se o impedimento do tripulante de cabina se prolongar para além de um mês, ou se for previsível que tal venha a ocorrer, aplica-se o regime de suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Efeitos das faltas injustificadas**

1- De acordo com o disposto no Código do Trabalho e sem prejuízo de outros efeitos previstos no mesmo, as faltas injustificadas, além da responsabilidade disciplinar que lhe é inerente, determinam sempre desconto na antiguidade e perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o tripulante de cabina assim o solicitar, expressamente e por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, salvo o disposto no número seguinte, ou pela prestação de trabalho para compensação dos períodos de ausência, efetuada por iniciativa do trabalhador com o acordo da Portugaláia.

2- O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma circunstância a menos de vinte dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

## CAPÍTULO V

### **Segurança, higiene e saúde - Exames médicos**

#### SECÇÃO I

#### **Segurança, higiene e saúde - Exames médicos**

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Higiene, segurança e saúde no trabalho**

1- No que respeita à higiene, segurança e saúde no trabalho, a empresa aplicará a legislação em vigor, nomeadamente assegurando diretamente ou por entidade terceira, desde que legalmente autorizada, um serviço de medicina do trabalho.

2- É obrigação do tripulante de cabina submeter-se a exames médicos, quando feitos no âmbito da medicina do trabalho.

3- No caso previsto no número anterior e caso a lei o permita, não serão repetidos os exames médicos a que os tripulantes de cabina já tenham sido submetidos no âmbito da junta médica regional, desde que o tripulante de cabina dê o seu consentimento ao médico de trabalho, por escrito, para o acesso àqueles e desde que a entidade responsável pela segurança, higiene e saúde no trabalho os considere suficientes e atualizados.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### **Exames médicos**

1- Os tripulantes de cabina têm o dever de submeter-se aos exames médicos, efetuados sob a égide da autoridade competente.

2- Para efeitos do número anterior e no cumprimento do estabelecido no número dois da cláusula 29.<sup>a</sup>, a empresa assegurará as necessárias marcações.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Competência dos médicos do trabalho**

1- Compete, em especial e nomeadamente, aos médicos do trabalho:

*a)* Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos, ocasionais e complementares aos tripulantes de cabina, devendo o resultado ser sempre participado ao examinado;

*b)* Avaliar e promover as condições de saúde e segurança no trabalho, no âmbito da saúde ocupacional, em conjunto com os serviços da empresa e os órgãos competentes representativos dos tripulantes de cabina;

*c)* Prestar assistência/acompanhamento em caso de acidente de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho, podendo essa assistência ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;

*d)* Promover a educação para a saúde e prevenção da doença, através dos planos de vacinação e medidas de proteção para doenças infectocontagiosas, assim como a formação em primeiros socorros e saúde e segurança no trabalho, de acordo com a legislação laboral e orientações da Direção-Geral da Saúde;

*e)* Tornar efetiva a proteção de todo o pessoal contra doenças infectocontagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direção-Geral da Saúde.

2- Em cumprimento do disposto na alínea *a*) do número um desta cláusula, serão realizados, anualmente ou segundo diferente periodicidade de acordo com a lei aplicável, exames médicos (os «Exames Médicos Periódicos») aos tripulantes de cabina.

3- Os exames médicos periódicos têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no tripulante, vigiar a sua saúde, promover o bem-estar e estilos de vida saudáveis e prevenir os riscos e doenças profissionais.

4- O médico do trabalho, sempre que a saúde do tripulante de cabina o justifique, poderá encurtar a periodicidade do exame.

5- Sempre que, na opinião do médico do trabalho, o estado de saúde do tripulante de cabina seja incompatível com a atividade de voo, este deverá ser, devidamente, informado pelo médico, por escrito, designadamente, através de ficha de aptidão.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Proteção em caso de doença, acidente e noutras situações**

1- Nas situações de doença que impossibilitem a prestação de serviço de voo, comprovadas pelos serviços da medicina do trabalho da empresa, relativamente às quais não haja lugar a pagamento de subsídio de doença, a Portugália assegurará, durante os primeiros três eventos até ao total anual de nove dias de doença, um pagamento correspondente a 100 % da retribuição íliquida base diária por cada dia de ausência.

2- A partir do quarto dia de doença relativamente a cada evento com o limite anual de três, deixará de se aplicar o disposto no número anterior.

3- A Portugália tomará a seu cargo, nos termos a definir internamente, a assistência médica e hospitalar (em hospitais públicos, salvo quando esta opção não for viável), em caso de doença ou acidente ocorridos quando o tripulante de cabina se encontrar ao serviço desta, fora da base, ficando a empresa sub-rogada nos eventuais direitos daí decorrentes.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade permanente**

1- O tripulante que se encontre em situação de incapacidade permanente declarada pela Segurança Social, ou, para o serviço de voo declarada pelos serviços médicos da empresa, poderá optar no prazo 30 dias, a contar da data da declaração daquela incapacidade, por:

*a*) Ocupação em serviço em terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença e, ou, lesão de que esteja afetado, existindo posto de trabalho compatível na empresa ou;

*b*) Reforma por invalidez.

2- Em caso de conversão profissional acordada nos termos da alínea *a*) do número um da presente cláusula, o trabalhador manterá as diuturnidades vencidas, sem prejuízo da antiguidade de empresa.

3- Se a incapacidade permanente resultar de doença profissional ou acidente de trabalho e havendo lugar a reconversão profissional, o tripulante, salvo acordo escrito em contrário, auferirá na nova função o VB e o VS correspondente ao que auferiria se se mantivesse no serviço de voo, salvo se à nova função corresponder retribuição superior.

4- O disposto na presente cláusula não prejudica os direitos que assistam ao tripulante nos termos do número um da cláusula 38.<sup>a</sup> (Outros seguros) deste regulamento.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Segurança Social**

A empresa e os seus tripulantes, incluindo os que se encontram na situação de pré-reforma, contribuirão para a Segurança Social, nos termos estabelecidos na lei.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **Retirada do serviço de voo**

1- O tripulante que seja retirado do serviço de voo por perda temporária ou definitiva dos requisitos legais para o exercício dessas funções, por razões imputáveis à empresa, terá direito à RBM.

2- O tripulante, por sua iniciativa e desde que com o acordo da empresa, poderá retirar-se, temporariamente, do serviço de voo e passar a desempenhar funções em terra, auferindo a retribuição correspondente às novas funções.

3- No caso previsto no número dois, a oportunidade de regresso do tripulante ao serviço de voo será definida pela empresa, mas não poderá ser posterior à abertura da primeira vaga após a manifestação do desejo de regresso.

4- No momento do regresso ao serviço de voo, após situação de retirada temporária, o tripulante será integrado nas funções da categoria detida à data da retirada.

## CAPÍTULO VI

### Relação entre as partes e disposições finais

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- As partes contratantes decidem criar uma comissão paritária formada por 6 (seis) elementos, sendo 3 (três) em representação da companhia e 3 (três) em representação do SNPVAC, com competência para interpretar as disposições convencionais e suprir as suas lacunas.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com 8 (oito) dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião, bem como a identificação dos respetivos representantes.

3- Não é permitido tratar de assuntos que não tenham sido indicados na agenda ou comunicados dentro do prazo estabelecido no número anterior, salvo se a unanimidade dos representantes assim o acordar.

4- A comissão paritária tem um prazo de 30 (trinta) dias, após a data da notificação, para deliberar sobre qualquer assunto que lhe seja apresentado.

5- Das deliberações tomadas por unanimidade será depositado um exemplar no MTSSS para efeitos de publicação, sendo as mesmas consideradas, a partir da referida publicação, parte integrante deste AE.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Seguro de valores a cargo

A empresa segurará os fundos de maneo postos à guarda do tripulante de cabina e para efeitos de eventual pagamento de despesas decorrentes do serviço de voo.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Outros seguros

1- A Portugália garantirá a todos os tripulantes, enquanto se mantiverem ao seu serviço, ou aos beneficiários por eles indicados, um seguro cobrindo os riscos de morte, de incapacidade total e permanente, de incapacidade absoluta e permanente, resultante de doença ou acidente.

2- A Portugália garantirá ainda aos tripulantes, enquanto se mantiverem ao seu serviço, um seguro de saúde de grupo de acordo com o que a cada momento estiver em vigor na empresa para a generalidade dos seus trabalhadores.

3- No âmbito do seguro de grupo existente ou na sequência da contratação individual que se lhe possa suceder, os tripulantes de cabina da Portugália que passarem à situação de reforma terão acesso a seguro de saúde nos termos e nas condições definidas para os tripulantes de cabina reformados da TAP, desde que suportando os respetivos custos e encargos.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Facilidades de passagens

Os tripulantes de cabina beneficiarão das facilidades de passagens que resultarem dos regulamentos internos da empresa, bem como dos protocolos especiais celebrados.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- As deslocações em serviço, independentemente do meio de transporte utilizado, são agendadas pela Portugália, sendo da responsabilidade desta o transporte, o alojamento e as respetivas ajudas de custo.

2- Constituem deslocações em serviço, para efeitos do disposto neste AE, desde que não decorram na base do colaborador, designadamente:

a) Verificações, refrescamentos, treino ou cursos de salvamento, cursos de formação, medicina do trabalho e inspeções médicas a que os tripulantes de cabina estejam obrigados pela empresa ou pela ANAC;

b) As ordenadas pela Portugaláia;

c) Reuniões, seminários ou outras atividades que sejam impostas pela Portugaláia aos tripulantes de cabina.

3- Quando o tripulantes de cabina de uma base diferente da sede tiver necessidade de se deslocar à sede da empresa por motivos profissionais, que não por nomeação expressa da Portugaláia, deverá dar conhecimento dessa necessidade ao coordenador da base operacional, devendo este providenciar pelo respetivo transporte, da responsabilidade da Portugaláia, sendo o custo suportado por esta, caso entenda que o motivo o justifique.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Regulamentos internos

1- A Portugaláia poderá promover a elaboração de regulamentos internos, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Os regulamentos a seguir indicados são parte integrante do presente AE, só podendo ser alterados por acordo das partes (anexos I a IV):

a) Anexo I - Regulamento de Admissões, Acessos, Categorias e Funções (RAACF);

b) Anexo II - Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT);

c) Anexo III - Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS);

d) Anexo IV - Regulamento de Bases Operacionais (RBO).

3- Os regimes de admissão e antiguidade, das carreiras, categorias profissionais e funções dos tripulantes de cabina, são os constantes do RAACF.

4- As qualificações técnicas necessárias para cada uma das funções serão estabelecidas pela empresa, cumpridas as disposições legais aplicáveis, devendo constar do manual de operações de voo (OM).

5- As condições de utilização e prestação de trabalho, bem como a regulamentação dos tempos de trabalho e de repouso, estes sem prejuízo dos limites imperativos fixados na legislação em cada momento aplicável, constam do RUPT.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Revogação das anteriores convenções e princípio do tratamento mais favorável

1- O presente AE, com a sua entrada em vigor, revogará e substituirá integralmente todos os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados entre a Portugaláia e o SNPVAC, nomeadamente o acordo de empresa celebrado entre a Portugaláia e o SNPVAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2010, com as suas sucessivas alterações, tendo a última das alterações sido publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2018.

2- O presente AE, com a sua entrada em vigor, revogará ainda o acordo temporário de emergência celebrado entre a Portugaláia e o SNPVAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021.

3- Com exceção (i) da cláusula 2.<sup>a</sup> do protocolo de 10 de julho de 2018; (ii) dos parágrafos 2 a), 3, relativamente à retroatividade da TS e sem prejuízo de eventuais ajustes do presente acordo de empresa considerando-se estas componentes económicas já integradas no prémio de assinatura, e 5, todos do protocolo de janeiro de 2023; e (iii) do expressamente ressalvado pelo presente AE, este instrumento, com a sua entrada em vigor, revogará quaisquer deliberações de comissões paritárias, acordos, regulamentos, protocolos, atas ou instrumentos contratuais, qualquer que seja a sua natureza, celebrados e, ou, definidos entre a Portugaláia e o SNPVAC. A exceção feita à cláusula 2.<sup>a</sup> do protocolo de 10 de julho de 2018 será revogada aquando de uma uniformização dos Regulamentos de Alimentação e Ajudas de Custo no Grupo TAP, devendo esta revogação ser objeto de acordo com o SNPVAC.

4- Sempre que a lei, regulamentos internos, ou acordos individuais em vigor disponham de condições mais favoráveis às que ficam estabelecidas no presente AE, serão esses os regimes aplicáveis aos tripulantes de cabina.

Lisboa, 28 de setembro de 2023.

Pela Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

*Luis Rodrigues*, presidente do conselho de administração.

*Mário Chaves*, administrador.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC:

*Ricardo Penarroias*, presidente da direcção.

*Antonieta Tavares*, tesoureira.

*Alexandra Rosendo*, secretária da direcção.

## ANEXO I

### Regulamento de Admissões, Acessos, Categorias e Funções (RAACF)

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Objeto

O Regulamento de Admissões, Acessos, Categorias e Funções constitui o anexo previsto na cláusula 5.<sup>a</sup> do cláusulado geral, fazendo parte integrante deste AE.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Categorias e funções

Categorias: A profissão de tripulante de cabine agrupa-se nas seguintes categorias profissionais:

*a) Comissário e assistente de bordo (CAB)* - Tripulante devidamente qualificado, que colabora com o CC na assistência a passageiros e tripulação técnica, assegurando a sua segurança e conforto, segundo as normas e rotinas vigentes neste AE e no OM;

*b) Chefe de cabine (CC)* - Tripulante que após aprovação no respetivo curso se encontra qualificado para chefiar a tripulação e dar assistência a passageiros e tripulação técnica, assegurando a sua segurança e conforto, segundo as normas e rotinas vigentes na regulamentação existente.

Funções dos tripulantes de cabine:

*a) CAB* - Tripulante que colabora com o CC na execução dos procedimentos estipulados pela empresa e inerentes ao serviço de voo, devendo substituí-lo na função em caso de impedimento daquele ou por delegação do mesmo e sob a sua responsabilidade;

*b) CC* - Tripulante devidamente qualificado pela PGA que no desempenho das funções de chefia de cabine será responsável perante a empresa pelo exercício das normas estipuladas por esta, no regulamento de carreira profissional, nomeadamente:

1- A segurança na cabine, integridade dos passageiros, restantes tripulantes, carga e equipamento durante o voo;

2- A execução correta de rotinas e serviço a bordo;

3- A tomada de decisão sobre o conjunto de ações e decisões necessárias à execução de voo, tais como: o conhecimento prévio, ou durante o voo, das informações operacionais pertinentes; a utilização dos equipamentos, o controle do nível de assistência a passageiros prestado pelos CAB; qualquer alteração às rotinas ou normas operacionais estabelecidas sempre que as circunstâncias o exijam e justifiquem, em coordenação com o comandante do serviço;

4- O exercício de poderes de direção sobre todos os membros da sua tripulação de cabine, entendendo-se por poderes de direção os de prever, organizar, autorizar e controlar, em coordenação com o comandante do serviço;

*c) Chefe de cabine verificador* - Avalia e assegura, através de verificações periódicas, o grau de segurança, qualidade e disciplina da operação;

*d) Chefe de cabine verificador-instrutor* - Tem como função, para além da chefia de cabine e verificação, ministrar instrução, de acordo com a política e diretivas superiormente definidas, de forma a garantir um elevado nível de conhecimento. Proporá alterações que conduzam à melhoria da eficácia da instrução.

Cláusula 3.<sup>a</sup>

## Definições

Para os efeitos do disposto no presente regulamento, considera-se que:

a) **Avaliação contínua:** Consiste na apreciação permanente dos tripulantes de cabine, consubstanciada quer na análise das fichas de avaliação e de verificação e restantes elementos de avaliação prestados pelos chefes de cabine (no caso do CAB) e pelos verificadores (no caso de CAB e CC), quer nos demais pressupostos a constatar do respetivo regulamento de avaliação de desempenho. O regulamento de avaliação de desempenho será elaborado pela PGA, ouvido o SNPVAC, podendo, por iniciativa conjunta, ser criado um grupo de trabalho com vista à melhoria do sistema de avaliação e desempenho;

b) **Carreira profissional:** Consiste no conjunto hierarquizado de categorias profissionais previstas no presente Regulamento e respetivos escalões e que enquadra a evolução do tripulante durante a sua vida na empresa;

c) **Categoria profissional:** Consiste no conteúdo funcional que integra o objeto da atividade contratada e que, nos termos do presente regulamento, é atribuída ao tripulante de cabine;

d) **Comissão de avaliação:** Constituída pelos elementos definidos na regulamentação interna em vigor.

e) **Equipamento:** Aeronave operada ou a operar pela empresa pertencente à mesma tipologia de frota para cuja operação técnica seja exigida ao tripulante semelhante qualificação tipo;

f) **Evolução salarial:** Mudança ascendente de escalão remuneratório associada a uma progressão ou a uma promoção;

g) **Limitação:** Consiste na perda temporária ou definitiva de requisitos técnicos, resultante da falta de treino ou de conhecimento técnico, comprovada pelos resultados negativos da avaliação contínua do desempenho referente aos últimos 12 meses ou comprovada por duas verificações consecutivas efetuadas por verificadores diferentes;

h) **Mudança de categoria:** Consiste na alteração não temporária da atividade contratada com o trabalhador mediante processo de reconversão ou reclassificação profissional com sujeição aos termos da lei e do acordo de empresa e que tem como efeito a passagem de uma categoria profissional para outra, pertencente, ou não, à mesma carreira profissional;

i) **Processo de avaliação para admissão:** Consiste na apreciação, por um júri presidido pela chefia do serviço do pessoal navegante de cabine (SPNC) dos requisitos essenciais ao desempenho das funções inerentes à categoria profissional de CAB;

j) **Processo de avaliação para promoção:** Consiste na definição e apreciação por uma comissão de avaliação dos requisitos de aptidão necessários ao desempenho das funções inerentes à categoria de chefe de cabine (C/C);

k) **Progressão:** Consiste na evolução de um tripulante nos escalões remuneratórios dentro da mesma categoria profissional (evolução horizontal ou subida de escalão remuneratório), de acordo com os termos e condições previstos neste regulamento e restante regulamentação interna aplicável;

l) **Promoção:** Consiste no acesso do tripulante à categoria profissional imediatamente superior (evolução vertical ou ascendente ou subida de categoria profissional), de acordo com os termos e condições previstos neste regulamento e restante regulamentação interna aplicável;

m) **Restrição:** Consiste na perda temporária ou definitiva de qualidades físicas ou psíquicas, comprovada por relatório, exame psicológico, ou atestado médico emitidos por médico competente ou pela entidade aeronáutica competente;

n) **Tripulante de cabine (cabine crew):** É o trabalhador que, não fazendo parte da tripulação técnica, desempenha funções inerentes a uma das categorias profissionais previstas neste regulamento e que lhe são atribuídas pela empresa, enquanto empregador e operador, de acordo com as suas aptidões, qualificações, licenças e autorizações, prevenindo a segurança de pessoas e bens, atuando em situação de emergência, e prestando assistência a passageiros e tripulação técnica;

o) **Tripulante promovível:** É o tripulante que, enquadrado na categoria profissional de CAB, satisfaça as seguintes condições mínimas sem prejuízo de outras a definir em sede de concurso e a avaliar pela comissão de avaliação com observância do disposto na cláusula 11.<sup>a</sup> do presente regulamento:

a) Se encontre posicionado em escalão elegível da carreira horizontal;

b) Tenha obtido parecer favorável na avaliação psicológica; e,

c) Cumpra os demais requisitos no processo de avaliação para promoção.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Antiguidade dos tripulantes de cabine**

1- A antiguidade dos tripulantes de cabine é considerada sob os seguintes aspetos:

- a) Antiguidade de companhia;
- b) Antiguidade de serviço;
- c) Antiguidade na categoria;
- d) Antiguidade no escalão;
- e) Antiguidade na função.

2- A antiguidade de companhia é considerada a partir do início de execução do primeiro contrato individual de trabalho.

3- A antiguidade de serviço, mesmo dos tripulantes que já fossem trabalhadores da empresa, é contada a partir da data do primeiro voo de largada para a profissão promovido pela empresa.

4- O critério de marcação de voos de largada deve respeitar a ordenação resultante da classificação obtida no curso de formação. Considera-se que farão parte do mesmo curso de formação os elementos integrados em turmas cujo início de instrução tenha lugar dentro do prazo de 30 dias contados a partir do início da instrução dada à primeira turma.

5- Quando, por motivos alheios ao tripulante de cabine, o critério referido no ponto anterior não for respeitado, o tripulante de cabine afetado adquire a antiguidade de serviço do primeiro a ser largado, desde que este tenha obtido uma classificação inferior à sua no mesmo curso de formação.

6- A antiguidade na categoria é idêntica à antiguidade de serviço na categoria profissional em que o novo tripulante de cabine foi admitido mas, sempre que decorrer uma promoção, a antiguidade na nova categoria será contada a partir da data da largada no exercício da nova função.

7- Quando o tripulante de cabine ascende de categoria, a data de largada é definida, pela data da primeira largada individual dos elementos que frequentaram com aproveitamento o mesmo curso de acesso a essa categoria.

8- A antiguidade no escalão é contada a partir da data em que o tripulante de cabine muda de escalão.

9- A antiguidade na função é o período de tempo de desempenho de serviço, contada nos termos da cláusula 6.<sup>a</sup> (Exercício efetivo de função), deste anexo.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Escalonamento na categoria**

1- A posição relativa entre os elementos de uma mesma categoria é determinada por escalões e feita com base na antiguidade de serviço.

2- Em caso de igualdade de antiguidade de serviço, a posição relativa será definida em função da classificação obtida no respetivo curso de acesso à categoria.

3- Em caso de igualdade de classificação no curso, o desempate será estabelecido de acordo com: 1.º a maior antiguidade de serviço; 2.º a maior antiguidade de companhia, e 3.º a maior idade.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Exercício efetivo de função**

1- Para efeitos de promoção, o exercício efetivo de função é contado com base nos 12 meses anteriores ao início do processo de avaliação para a promoção, sendo necessária a realização de 75 % da média ponderada anual de horas de voo realizadas, neste período, pelos tripulantes da mesma função e equipamento(s) em que o tripulante preste serviço.

2- Terão direito ao crédito da média de horas de voo realizadas pelos tripulantes com as mesmas funções, afetos ao mesmo tipo de equipamentos e em serviço exclusivo de voo, por cada dia de impedimento os tripulantes que se encontrem impedidos de voar por motivos de:

- a) Exercício de funções em terra, desde que solicitados pela empresa ou por motivo de doença do próprio que impeçam o regular exercício de funções a bordo;
- b) Frequência de cursos de formação profissional determinados pela empresa, com exceção do primeiro curso de qualificação para a profissão;
- c) Gravidez clinicamente comprovada, gozo da licença parental, em qualquer das suas modalidades, bem como qualquer outra situação ocorrida ao abrigo do regime da parentalidade que a lei, em cada momento em vigor, equipare a prestação efetiva de trabalho;

- d) Acidente de trabalho ou doença profissional;
- e) Exercício de funções sindicais ou em comissão de trabalhadores (CT); e
- f) Outras situações que a lei, em cada momento em vigor, equipare a prestação efetiva de trabalho.

3-Para efeitos do número anterior, a fórmula para apuramento do crédito diário de horas de voos realizadas é o resultado da divisão da média mensal de horas de voo realizadas <sup>(1)</sup>, por tripulantes em funções <sup>(2)</sup> pela média de dias de trabalho (voo) por mês <sup>(3)</sup>, por tripulantes em funções <sup>(4)</sup> Em que:

(1) Total de horas de voo realizadas no período de referência, dividido pelo número de meses desse período.

(2) São considerados todos os tripulantes que, no período de referência, realizaram horas de voo; a média mensal de horas é dividida pela média de tripulantes (Total de tripulantes/no de meses) que as realizaram.

(3) Total de dias de trabalho (voo) em que houve realização de horas voadas, no período de referência, dividido pelo número de meses desse período.

(4) São considerados todos os tripulantes que, em cada mês do período de referência realizaram horas de voo; a média mensal de dias é dividida pela média de tripulantes (Total de tripulantes/número de meses) que as realizaram.

4-Nas situações de impedimento previstas no número 2, quando o tripulante tenha planeamento de atividade, publicado e atribuído até o momento do impedimento ou da suspensão do contrato de trabalho, terá direito a creditação das horas de voo dos serviços planeados e não efetuados por motivo desse impedimento, não sendo aplicável, no período abrangido, o disposto no número anterior.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Admissões

1-Condições gerais:

a) A admissão de tripulantes de cabine faz-se para a categoria de CAB, através de concurso, entre os candidatos apurados nos exames de seleção definidos pela empresa e que cumpram os requisitos mínimos exigidos pela entidade aeronáutica competente;

b) As condições de cada processo de admissão serão sempre definidas antes do seu início, devendo ser entregue uma cópia das mesmas a todos os candidatos apurados nos exames de seleção.

2-Condições preferenciais:

a) No recrutamento dos candidatos a CAB é da responsabilidade da empresa o estabelecimento dos respetivos requisitos;

b) Devem, no entanto, o nível de escolaridade e o número de línguas faladas ser fatores a ter em conta.

3- Qualquer trabalhador da Portugália pode concorrer em igualdade de circunstâncias com os demais candidatos. No entanto, em caso de insucesso os candidatos que já sejam trabalhadores da empresa manterão a categoria e funções anteriores. Caso tenha sucesso o candidato, já trabalhador da empresa, mantém a sua antiguidade de companhia.

4- Para o preenchimento de vagas, a Portugália deverá, sempre que possível, privilegiar o recurso a concurso interno antes divulgar a disponibilidade de vagas externamente.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Contratação a termo e seleção de tripulantes para admissão por tempo indeterminado ou a termo

1-O contrato de trabalho a termo só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da empresa e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, nos termos da lei.

2- Todo e qualquer tripulante que cesse o seu vínculo contratual com a empresa, seja qual for a fundamentação, caso pretenda voltar a exercer funções, deverá obedecer ao processo de seleção de candidatos constantes no presente AE, sem prejuízo do direito de preferência legal quando aplicável.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1-Para os tripulantes de cabine admitidos diretamente para o quadro por tempo indeterminado, o período experimental corresponde ao período inicial de 180 dias de execução do contrato de trabalho, uma vez que se considera que estes trabalhadores exercem cargos de complexidade técnica, de elevado grau de responsabilidade e o exercício das respetivas funções requerem uma especial qualificação.

2- Quando aplicável, os tripulantes admitidos mediante contrato por tempo indeterminado e que, no ano civil anterior à sua admissão, tenham prestado serviço à empresa vinculados por contrato a termo, o período experimental corresponderá ao tempo em falta para se perfazer o período a que se alude no número anterior.

3- Relativamente ao contrato de trabalho a termo, aplica-se o regime legal em vigor.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Evolução salarial**

1- A evolução salarial processa-se de acordo com os seguintes escalões:

a) CAB júnior a CAB III;

b) CC I a CC II.

2- A evolução salarial, para os escalões indicados, terá lugar de acordo com os seguintes períodos de permanência mínima, sem prejuízo do disposto nos números seguintes:

Categoria	Permanência	Avaliação*
CAB júnior	18 meses	-
CAB I	2 anos	-
CAB II	5 anos	15 pontos
CAB III	-	-
CC I	5 anos	15 pontos
CC II	-	-

\* Valor médio anual de 3 (três) pontos de acordo com os critérios em vigor e atualmente estabelecidos no Regulamento de Carreira Profissional - Pessoal navegante de cabine.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Preenchimento de vagas do quadro de chefes de cabine**

1- As vagas de chefes de cabine serão preenchidas por CAB que tenham sido considerados aptos em processo de avaliação para chefia e tenham frequentado com aproveitamento o respetivo curso.

2- A PGA deve inserir imediatamente o tripulante no 1.º escalão de chefe de cabine (CC I) nas condições expressas neste regulamento e regulamentação interna aplicável.

3- As nomeações para frequência de curso de chefia de cabine fazem-se em resultado do processo de avaliação, que terá em conta os fatores considerados preferenciais pela Portugália, sendo as vagas existentes preenchidas pelos candidatos aprovados, por ordem de escalonamento na categoria, nos termos da cláusula 5.<sup>a</sup> deste anexo.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Impedimento à progressão na carreira**

Considera-se impedimento:

a) A falta de aproveitamento em cursos para acesso;

b) Sanções disciplinares geradoras de registo disciplinar durante os dois anos anteriores;

c) O tripulante que esteja com um processo disciplinar pendente. Neste caso, a instrução do processo deve ser acelerada, na medida do que for possível, e se a conclusão final for o arquivamento o tripulante voltará a estar em condições de progressão idênticas às do início do processo.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Candidatos à avaliação para promoção**

1- Só podem ser submetidos a processo de avaliação os tripulantes de cabine que satisfaçam os fatores considerados preferenciais pela PGA e as condições estipuladas no regulamento de carreira profissional do pessoal navegante de cabine.

2- O número de candidatos a submeter ao processo de avaliação será fixado em função do número de vagas.

3- Os tripulantes de cabine nomeados para a avaliação para a chefia podem abdicar desse direito, sem prejuízo da sua inclusão em processo de avaliação posterior; essa opção deverá ser manifestada por escrito, no prazo de cinco dias após a publicação da nomeação.

Cláusula 14.<sup>a</sup>**Processo de avaliação para promoção**

1- Tudo quanto se refere à avaliação de desempenho vem descrito no regulamento de carreira profissional em vigor, nomeadamente nas cláusulas de avaliação e desempenho (respetivamente XI/XII).

2- Do processo de avaliação constam, obrigatoriamente e por escrito, os seguintes elementos:

- a) Informação das avaliações e verificações nos últimos 24 meses;
- b) A assiduidade dos últimos 24 meses;
- c) Ficha de verificação/ficha de avaliação;
- d) Informações constantes da avaliação contínua, caso existam;
- e) Processo individual do tripulante, incluindo avaliação psicológica para o desempenho da função.

3- A avaliação é válida por um ano contado a partir do início do processo de avaliação, exceto se, entretanto, ocorrerem, com o avaliado, razões justificativas de ordem profissional ou disciplinares que recomendem nova avaliação.

4- No caso de nova avaliação nos termos da parte final do número anterior, dessas razões será dado conhecimento prévio e detalhado ao interessado.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Resultado do processo de avaliação para promoção**

1- A chefia do SPNC comunica o resultado do processo de avaliação individualmente aos avaliados, no prazo de oito dias após o encerramento do respetivo processo, através de documento escrito.

2- Em caso de inaptidão, será entregue ao avaliado, em entrevista pessoal, a comunicação escrita que explicará as razões justificativas da sua inaptidão.

3- Só findo o prazo da reclamação, sem que esta tenha sido interposta ou só após a decisão da mesma, o resultado do processo individual de avaliação poderá ser tornado público.

Cláusula 16.<sup>a</sup>**Reclamações relativas ao processo de avaliação para promoção**

1- Os tripulantes de cabine que considerem haver vício ou erro lesivo dos seus interesses profissionais poderão reclamar junto da chefia do SPNC dos resultados da avaliação, no prazo de oito dias a contar da data em que a informação chegou ao seu conhecimento, disso notificando o SNPVAC.

2- Para a apreciação das reclamações será constituída uma comissão de reclamações, composta pela chefia do SPNC e por dois chefes de cabine verificadores-instrutores.

3- A chefia do SPNC, com base nos documentos do processo de avaliação e ouvindo para o efeito os elementos que constituem a comissão de reclamações e o reclamante, emitirá parecer que remeterá ao DOV, para decisão.

4- O processo de reclamação termina com o parecer do DOV, homologado pelo órgão social de gestão da PGA ou pelo diretor geral da PGA, no âmbito das competências delegadas, do qual será dado conhecimento, por escrito, ao interessado no prazo de 30 dias, contados da receção da reclamação.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**Impugnação judicial**

1- Se o tripulante impugnar judicialmente a validade jurídica da decisão de inaptidão no processo de avaliação, e o seu pedido for julgado procedente, a empresa deverá submetê-lo a um curso para C/C e, em caso de aproveitamento no mesmo, terá aquela que de lhe atribuir a antiguidade, na função e na categoria, correspondente à dos elementos do curso inerente ao processo de avaliação em causa.

2- O curso referido no número anterior deverá ter lugar nos 3 (três) meses seguintes ao trânsito em julgado da sentença; todavia, se a empresa tiver em perspectiva a realização de um curso de chefia para além desta data e até um prazo de 12 meses após o trânsito em julgado, poderá optar por o integrar neste, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Em caso de aproveitamento no curso, além do reconhecimento da antiguidade referida no número 1, a empresa fica obrigada, em qualquer dos casos previstos no número 2, a ressarcir o tripulante das diferenças salariais desde os 6 (seis) meses anteriores à data do trânsito em julgado da decisão judicial.

4- As diferenças salariais, a que se reporta o número anterior, são as que resultarem da diferença entre o valor da remuneração base mensal fixa auferida pelo tripulante à data da conclusão do curso de acesso em que

aquele não foi admitido e o valor da remuneração base mensal fixa correspondente, desde a mesma data, a CCI, devendo, desse montante, ser deduzido o valor resultante de qualquer progressão posterior do tripulante e, ou, do complemento de senioridade que possa ter sido, entretanto, atribuído ao tripulante.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Nomeação para verificação e para curso de formação**

1- As nomeações para frequência de curso de formação são feitas pelo DOV, de acordo com as necessidades da empresa. As vagas existentes são preenchidas pelos candidatos aprovados.

2- Para nomeação de verificador, o C/C tem de se encontrar, no mínimo no escalão CCII e tem de ter obtido nos últimos três anos de avaliação a pontuação 4.

3- A nomeação de formador é realizada pelo DOV e recairá preferencialmente sobre os chefes de cabine.

4- A nomeação como formador ou verificador não impede a posterior desnomeação.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Inaptidão para a função**

1- Se o tripulante de cabine não obtiver aproveitamento num curso ou numa ação de formação poderá ser submetido a nova avaliação e, caso esta seja favorável, poderá frequentar um segundo curso ou uma nova ação de formação.

2- Se não obtiver aproveitamento no segundo curso ou numa segunda ação de formação, ficará ao critério da companhia quais as medidas a tomar.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Renúncia ao acesso**

1- Se um tripulante renunciar à promoção, permanecendo, em consequência de tal facto, na categoria de CAB, não poderá antes que sejam decorridos 12 meses contados a partir da data da renúncia, solicitar nova promoção.

2- Havendo solicitação de promoção esta será facultada no primeiro curso que se realizar após o prazo fixado no número anterior e desde que o tripulante cumpra os demais requisitos de elegibilidade previstos neste regulamento e seja aquele considerado apto para acesso ao curso em resultado do novo processo de avaliação para promoção.

3- Não serão aceites renúncias à efetivação do acesso após a publicação da lista definitiva de candidatos elegíveis.

4- Não é considerado renúncia ao acesso o impedimento temporário do tripulante com fundamento na parentalidade, designadamente, por se tratar de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, ou pelo facto do(a) tripulante se encontrar no gozo de licença parental inicial, licença por adoção ou licença parental complementar, ou por acidente de trabalho como tal qualificado.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Determinação da atividade do trabalhador e mobilidade funcional**

1- O tripulante deve exercer a atividade correspondente à sua categoria profissional, salvo o disposto nos números seguintes.

2- O tripulante, por necessidade premente do próprio ou da empresa e após a sua concordância por escrito, poderá, com carácter definitivo, passar a desempenhar funções em terra compatíveis com as suas habilitações académicas e qualificações profissionais, correspondentes a diferente categoria profissional, na qual será, então, aquele reclassificado. O tripulante auferirá na nova função o vencimento base e o vencimento de senioridade correspondente ao que auferiria se se mantivesse em serviço de voo, salvo se à nova função corresponder retribuição superior, sem prejuízo de acordo em contrário autorizado pelo serviço da administração do trabalho com competência inspetiva.

3- Quando, por efeito de mudança de categoria profissional, a empresa comunicará esse facto, por escrito, ao SNPVAC, no prazo de 15 dias após a alteração do respetivo contrato de trabalho.

4- Na sequência de um concurso interno, qualquer mobilidade implica para o trabalhador a sujeição a um período experimental na nova função que não pode exceder 180 dias, exceto nos casos abrangidos pela cláusula 18.<sup>a</sup> (Incapacidade permanente) do RRRGS do AE.

Cláusula 22.<sup>a</sup>**Disposições finais e transitórias**

No que neste regulamento seja omissa ou que com ele não esteja em contradição, manter-se-á em vigor e aplicar-se-á a regulamentação interna aplicável à carreira profissional do pessoal navegante de cabine.

Lisboa, 28 de setembro de 2023.

Pela Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

*Luis Rodrigues*, presidente do conselho de administração.

*Mário Chaves*, administrador.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC:

*Ricardo Penarroiás*, presidente da direcção.

*Antonieta Tavares*, tesoureira.

*Alexandra Rosendo*, secretária da direcção.

## ANEXO II

**Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT)**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito e objeto**

1-O presente Regulamento de Utilização de Prestação de Trabalho (RUPT ou regulamento), sem prejuízo da legislação aplicável que disponha ou venha a dispor em sentido mais favorável, contém a regulamentação de tempos de trabalho e de repouso dos tripulantes de cabina da Portugália Airlines (Portugália ou empresa) e parte integrante do acordo de empresa (AE) celebrado pela Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato Nacional de Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC, conforme previsto na alínea b) número 2 da cláusula 41.<sup>a</sup> do AE.

2-Sem prejuízo dos princípios da liberdade sindical e da liberdade negocial, o presente regulamento aplica-se a todos os tripulantes de cabina da Portugália e a todas as suas operações, regulares ou não regulares, adotando-o a Portugália como regulamento interno, o mesmo fazendo com as alterações que este venha a sofrer, de modo a que integre os contratos de trabalho de todos os tripulantes de cabina, incluindo os não filiados no SNPVAC, que tenham feito a sua adesão individual ao AE nos termos do disposto na cláusula 2.<sup>a</sup> do cláusulado geral.

3-Na elaboração deste regulamento de utilização foram observados os seguintes princípios:

a) Princípio da estabilidade do planeamento, salvaguardando as garantias e direitos fundamentais dos tripulantes no que se refere ao equilíbrio e compatibilização entre as responsabilidades profissionais e a vida pessoal e familiar (*work-life balance*);

b) O planeamento mensal dos tripulantes, fora das situações legais que o permitem, das expressamente previstas neste Regulamento, e sem prejuízo das alterações que resultarem do serviço de assistência, bem como das faltas justificadas de que tais alterações decorram naturalmente, só pode ser alterado, por comum acordo entre a empresa e o tripulante, tendo em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador e demais imperativos emergentes da lei geral do trabalho, sendo que as alterações não prejudicarão o restante planeamento mensal;

c) Os voos não programados serão realizados, prioritariamente, com recurso aos tripulantes em serviço de assistência.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Aplicabilidade do RUPT**

1-A Portugália e o SNPVAC, aquando da aceitação dos programas comerciais a aplicar em cada época IATA, definirão em conjunto os voos em que a aplicação do presente regulamento pode ser excepcionada, sem prejuízo das competências próprias da autoridade aeronáutica competente.

2 - As exceções ao previsto no número anterior da presente cláusula deverão ser alvo de acordo do SNPVAC.

3- No âmbito da análise conjunta a realizar, as partes terão em consideração os interesses da Portugália e a viabilização do seu objetivo comercial.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Agregado familiar

1- A Portugália compromete-se a conceder aos tripulantes de cabina abrangidos por este Regulamento e aos seus cônjuges ou pessoas àqueles ligadas por união de facto, quando estes sejam tripulantes da Portugália, os mesmos períodos de prestação de trabalho e/ou de folga, assim se entendendo os mesmos dias e horas.

2- A Portugália poderá recusar a concessão prevista nos termos do número anterior se da mesma resultarem prejuízos para o serviço, recusa que deverá ser fundamentada.

3- O disposto do número 1 só será aplicável a pedido dos interessados, devendo ser respeitados os procedimentos em vigor na Portugália para o efeito, nomeadamente o preenchimento do respetivo formulário de pedido.

4- A pedido do SNPVAC, a empresa, num prazo de 15 dias, fornecerá a lista das chaves concedidas, indeferidas e pendentes a que se refere o número 1 desta cláusula.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Revisões do RUPT

1- Como fase final do processo de negociação de uma qualquer revisão do RUPT e antes da entrada em vigor de tal revisão, a Portugália elaborará um planeamento tipo, que enviará ao SNPVAC para deteção de eventuais diferenças de interpretação e para análise conjunta das eventuais dificuldades de implementação que surjam.

2- O disposto na presente cláusula não prejudica a possibilidade de negociações entre a Portugália e o SNPVAC sobre matérias particulares deste regulamento ou quaisquer outras.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Definições

Para efeitos deste regulamento aplicar-se-ão as definições constantes da legislação em cada momento em vigor e, ainda, as seguintes:

a) «Aclimatado» - Estado de um tripulante cujo relógio biológico circadiano (*window of circadian low*) está sincronizado com o fuso horário do local em que se encontra. Considera-se que um tripulante está aclimatado a um fuso horário com uma diferença de até duas horas em relação à hora local no ponto de partida. Quando a hora local no lugar de entrada ao serviço tem uma diferença superior a 2 horas em relação à hora local no lugar de início do serviço seguinte, o tripulante, para efeitos de cálculo do período de serviço de voo máximo diário, considera-se aclimatado de acordo com os valores constantes do quadro seguinte:

Time difference (h) between reference time and local time where the crew member starts the next duty	Time elapsed since reporting at reference time				
	< 48	48 – 71:59	72 – 95:59	96 – 119:59	≥ 120
< 4	B	D	D	D	D
≥ 4 and ≤ 6	B	X	D	D	D
> 6 and ≤ 9	B	X	X	D	D
> 9 and ≤ 12	B	X	X	X	D

«B» Means acclimatised to the local *time* of the departure *time zone*,

«D» Means acclimatised to the local *time* where the crew member starts his/her next *duty*, and

«X» Means that the crew member is in an unknown state of acclimatisation.

b) «Aclimatizado» - A mesmo que aclimatado;

c) «Ano» - Período de doze meses a que correspondem cinquenta e duas semanas consecutivas;

d) «Ano civil» - Período de doze meses que corresponde ao ano civil;

e) «Base» - Local onde a Portugália tem a sua sede ou outro, no território nacional, que seja definido como base pela Portugália e que conste do contrato de trabalho do tripulante de cabina;

f) «Dead head crew» ou DHC - É a situação do tripulante que se desloca de avião, ao serviço da empresa, sem qualquer função a bordo;

- g) «Dia local» - Período de 24 horas e que se inicia às 0h00 locais da base;
- h) «Dia de calendário entre rotações» - Dia em que, não se tratando de folga, repouso ou férias, não foi atribuído ao tripulante de cabina qualquer serviço de voo, de assistência, de trabalho no solo, ou qualquer outra atividade conexas com as funções de tripulante de cabina, fora da sua base;
- i) «Dia de folga» - Período livre de qualquer tipo de serviço para o tripulante de cabina, com a duração de 24 horas, gozado na base e como tal assinalado no planeamento;
- j) «*Early start*» - Serviço com início no período entre as 5h00 e as 5h59 do local onde o tripulante está aclimatizado;
- k) «Equipamento» - Para efeitos do presente acordo de empresa, entende-se constituir equipamento pertencente à mesma tipologia de frota aquele para cuja operação técnica seja exigida ao tripulante semelhante qualificação tipo;
- l) «Folga semanal» - Período livre de serviço composto por, pelo menos, dois dias de folga consecutivos (com a duração de 24 horas cada) a atribuir na base do tripulante de cabina, salvo acordo prévio deste e confirmado por escrito;
- m) «Folga tripla quinzenal» - Período livre de serviço composto por, pelo menos, três dias de folga consecutivos (com a duração de 24 horas cada e de 72 horas no total), a conceder com periodicidade bimensal em cada mês de calendário, exceto no mês de fevereiro em que haverá apenas uma folga trimensal;
- n) «Fuso horário» - Definido em relação ao tempo universal coordenado (UTC) e referência a partir da qual se calculam todas as outras zonas horárias do mundo;
- o) «Hora de apresentação» - Hora indicada pela Portugaláia para que o tripulante de cabina se apresente para dar início a um serviço de voo ou qualquer outro trabalho para que tenha sido nomeado ou convocado;
- p) «Hora de referência» - Hora local do ponto de partida situado numa faixa de 2 zonas horárias em torno da hora local à qual o tripulante de cabina está aclimatizado;
- q) «Intervalo» - O período de tempo durante um período de serviço de voo inferior a um período de repouso que conta como serviço e durante o qual o tripulante é libertado de todas as tarefas;
- r) «Irregularidades operacionais» - Alterações decorrentes de dificuldades técnicas ou operacionais, não previsíveis e não remediáveis em tempo útil, que configurem, designadamente, problemas técnicos da aeronave ou do equipamento de terra imprescindível para a realização do voo, riscos de segurança, falhas inesperadas para a segurança do voo, greves que afetem o funcionamento da atividade de transporte aéreo, situações e fenómenos meteorológicos adversos, atrasos provenientes dos serviços de gestão de tráfego aéreo, instabilidade política, acontecimentos de origem militar ou outros que afetem o espaço aéreo a sobrevoar ou os aeroportos de origem e destino; excluem-se as alterações ditadas por razões comerciais;
- s) «*Late finish*» - Serviço com termo no período entre as 23h00 e as 1h59 do local onde o tripulante de cabina está aclimatizado;
- t) «*Long night duty*» - Trabalho noturno superior a 10 horas, incluindo o período de serviço de voo, e que inclui, parcialmente, o período das 2h00 às 4h59 da zona horária a que o tripulante de cabina está aclimatizado;
- u) «Mês» - Período de quatro semanas consecutivas;
- v) «Mês de calendário» - Cada um dos doze períodos que compõem o ano civil. Ex. janeiro, fevereiro, etc.;
- w) «Noite local» - período de oito horas consecutivas compreendido entre as 22h00 e as 8h00, hora local na base;
- x) «Período crítico do ritmo circadiano» - Período compreendido entre as 2h00 e as 5h59 da hora do local onde o tripulante de cabina se encontra aclimatizado;
- y) «Período de preparação» - Intervalo de tempo já incluído no tempo de transição que se situa imediatamente antes ou após o período de repouso, destinado à preparação do tripulante para o serviço de voo ou para o repouso, respetivamente. A sua duração será, em planeamento, de trinta minutos e quinze minutos, também respetivamente;
- z) «Período de repouso» - Período de tempo livre de qualquer obrigação do tripulante de cabina para com a empresa, que antecede o início de um período de serviço de voo e que se destina a dar ao tripulante de cabina a oportunidade de descanso antes do voo, o que inclui oito horas de descanso horizontal consecutivas em alojamento adequado;
- aa) «Serviço noturno» (*night duty*) - Serviço que coincida, no todo ou em parte, com o período compreendido entre as 2h00 e 4h59 locais do fuso horário ao qual o tripulante de cabina está aclimatizado;
- bb) «Período de serviço de voo» (PSV) - Intervalo de tempo compreendido entre o momento, designado pelo operador, em que o tripulante de cabina se apresenta para efetuar um voo (setor/segmento), ou serie de voos (setores/segmentos), e o momento em que a aeronave se imobiliza definitivamente e os motores são desligados (colocação de calços), após o último setor voado pelo tripulante em funções;

- cc) «Período de trabalho noturno» - Período de trabalho compreendido entre as 23h00 e as 6h29 locais;
- dd) «Período livre de serviço» - Período de tempo em que, não sendo de folga, repouso ou férias, ao tripulante de cabina não foi atribuído qualquer serviço de voo, de assistência, de trabalho no solo, ou qualquer outra atividade conexas com as funções de tripulante de cabina - considerando que nem sempre corresponde a um período de 24 horas;
- ee) «Residência» - Local do domicílio permanente do tripulante de cabina;
- ff) «Rotação» - Conjunto de períodos de serviço de voo com início e término na base e que inclua estadia fora dela, com o máximo de 5 dias de duração;
- gg) «Segmento» - O mesmo que setor;
- hh) «Semana» - período de sete dias consecutivos;
- ii) «Serviço de assistência» - Período de tempo de trabalho, durante o qual o tripulante, para o efeito escalado na sua base, permanece à disposição da empresa com vista a efetuar qualquer período de serviço de voo, para o qual se encontre qualificado, dentro das atribuições correspondentes à sua categoria profissional;
- jj) «Setor» - Trajeto efetuado desde o momento em que a aeronave se desloca do seu local de estacionamento até ao local em que estaciona, incluindo uma descolagem e a respetiva aterragem subsequente;
- kk) «Tempo de *debriefing*» - Período de 30 (trinta) minutos após calços do último setor;
- ll) «Tempo de trabalho» (*duty time*) - Período de tempo total em que o tripulante de cabina desempenha ou está disponível para desempenhar, ao serviço da Portugaláia, qualquer tipo de atividade que lhe tenha sido atribuída, no âmbito das suas funções estabelecidas no AE e na legislação aplicável, e que termina quando o tripulante de cabina fica totalmente livre de qualquer atividade, incluindo serviço pós-voo;
- mm) «Tempo de transição» - O período que medeia entre a hora de chegada a calços e a hora de partida seguinte, em que se inclui um repouso, deduzido deste tempo de repouso;
- nn) «Tempo de transporte» - O período de tempo correspondente à movimentação de um tripulante de cabina, por meios de superfície, entre o seu alojamento adequado e o local onde se deve apresentar para serviço, ou vice-versa, antes de iniciar ou depois de terminar um período de serviço de voo, que está excluído do posicionamento e da deslocação;
- oo) «Tempo de voo» (*block time*) - O período de tempo decorrido entre o momento em que a aeronave sai de calços até àquele em que se imobiliza, com paragem de motores;
- pp) «Tempo útil» - Corresponde a uma fase do voo, acima dos 10 000 pés, por indicação do comandante, durante a qual os tripulantes podem trabalhar com o auxílio de material rolante e desde que o serviço comercial não interfira com questões de segurança;
- qq) «Trabalho em voo» - Qualquer voo ordenado pela Portugaláia, nomeadamente, os voos de linha, os voos de instrução, de treino e ensaio, bem como os voos de verificação;
- rr) «Trabalho no solo» - Atividades relativas à função do tripulante, diferentes do voo, atribuídos ao tripulante, nomeadamente, instrução, cursos, refrescamentos, quaisquer tipos de treino profissional, inspeções médicas, serviço de assistência, bem como qualquer outra atividade desenvolvida pelo tripulante nas instalações da empresa, desde que expressamente ordenadas por esta, com o objetivo do desempenho de atividade integrada na esfera das obrigações laborais, obrigatoriamente considerado tempo de trabalho;
- ss) «Trimestre» - Período de três meses de calendário consecutivos, sendo entendido como primeiro trimestre o período que abrange os meses de janeiro, fevereiro e março;
- tt) «Tripulação mínima de segurança»: Tripulação de cabine cuja composição é aquela que estiver definida pela autoridade aeronáutica competente para cada equipamento de voo ou aquela que for certificada pelo fabricante e que terá que incluir obrigatoriamente um chefe de cabine;
- uu) «Tripulação reduzida» - Quando fora da base se verifique a falta de um elemento da tripulação por motivos alheios a vontade da empresa e a sua substituição não possa ser assegurada dentro de limites razoáveis para salvaguardar a regularidade e a pontualidade da operação, será assegurado o serviço de voo de regresso direto a base, desde que cumpridos os requisitos de segurança impostos por lei e que haja um chefe de cabine em funções;
- vv) «Voos com limitações técnicas» - Voos em que, por deficiências técnicas, não é permitido transportar carga ou passageiros;
- ww) «Voos de experiência ou ensaio» - Voos que, por imposição legal ou regulamentar, se destinam a avaliar o comportamento do avião e dos seus componentes, para o efeito de avaliação da sua segurança e operacionalidade;
- xx) «Voos de instrução» - Voos destinados a instrução de tripulantes de cabina, nas diversas funções previstas na regulamentação em vigor;
- yy) «Voo de longo curso» - São todos os voos não abrangidos pela definição de «Voos de médio curso»;

zz) «Voos de médio curso» - São os voos que decorram entre pontos situados entre 23°N e 75°N e 35°W e 25°E e cuja diferença entre o ponto de partida e o local onde o tripulante vai gozar o seu repouso não exceda 30°;

aaa) «Voos de observação» - Voos destinados à familiarização dos tripulantes de cabine com a função para a qual estão a receber formação profissional;

bbb) «Voos de verificação» - Voos que, por imposição legal ou regulamentar, se destinam a avaliar a competência, capacidade ou proficiência dos tripulantes de cabina.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Exceções à aplicabilidade do RUPT durante os cursos de qualificação ou de chefia de cabina

1- As normas referentes às folgas não se aplicam, nos cursos de qualificação, de chefia de cabina e durante a formação.

2- Durante a formação teórica no solo aplica-se um horário de trabalho com a duração máxima diária de oito horas, com direito ao gozo de folgas ao sábado e ao domingo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Serviço de voo

1- O tripulante de cabina escalado para o serviço deve apresentar-se no aeroporto com a antecedência estabelecida e previamente divulgada pela Portugaláia.

2- Sem desrespeito pela regra da pontualidade, o tripulante tem direito a dez minutos de tolerância sobre a hora de apresentação desde que, com antecedência e logo que possível, informe, telefonicamente, a empresa.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Deslocação e transporte entre o local de descanso e o aeroporto

1- Deslocação é a movimentação de um tripulante de cabina, ordenada pela Portugaláia, por meios de superfície, excluindo o transporte entre o local de descanso e o aeroporto, e vice-versa, nos termos seguintes:

a) As deslocações contam como período de trabalho, nos termos das alíneas b) e c);

b) As deslocações que antecedem o início de um período de serviço de voo contam como tempo de serviço de voo e para os correspondentes limites;

c) As deslocações, após a realização de um serviço de voo, ou não relacionadas com um serviço de voo, contam como tempo de trabalho e para os respetivos limites, não contando, no entanto, como período de serviço de voo.

2- Transporte entre o local de descanso e o aeroporto é a movimentação de um tripulante de cabina entre o seu local de descanso e o aeroporto, ou vice-versa, antes de iniciar ou depois de terminar um período de serviço de voo, nos termos seguintes:

a) Este tempo é determinado pela Portugaláia e comunicado aos tripulantes de cabina, não podendo a soma dos dois sentidos ser superior a duas horas e meia;

b) Este tempo não conta como tempo de trabalho. Contudo, se, fora da base, o tempo total somado dos dois sentidos for superior a duas horas, esse excesso deve ser acrescentado ao período de repouso.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Alojamento

1- A Portugaláia garante aos tripulantes de cabina alojamento adequado, sempre que estes se desloquem por motivo de serviço.

2- A escolha do hotel ou hotéis é feita pela empresa, devendo a deslocação entre o hotel e o aeroporto não ser superior a, no máximo, 1 hora e 15 minutos.

3- Salvo situações devidamente fundamentadas, no âmbito do processo de seleção de alojamento, a Portugaláia garante que o alojamento será realizado em hotel com classificação de quatro estrelas ou superior.

4- Na escolha de hotel a Portugaláia obriga-se a solicitar parecer prévio do SNPVAC. Nos casos em que existam queixas fundamentadas dos tripulantes de cabina em relação a alojamento, veiculadas através do SNPVAC, a Portugaláia compromete-se a analisar juntamente com o SNPVAC esses mesmos alojamentos num prazo máximo de 2 meses.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Razoabilidade dos valores utilizados para o planeamento dos voos e do descanso dos tripulantes de cabina**

Sempre que se verifique que os tempos utilizados no cálculo do período de serviço de voo e no cálculo do tempo de repouso são excedidos, em mais de 35 % dos casos, numa determinada rota e na mesma estação IATA, considera-se que esses tempos são inadequados, devendo a Portugália corrigi-las, de forma a garantir que 65 % dos voos analisados em tal período cumprirão o novo horário.

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Lugares de descanso**

1- Em todos os voos de *long night duty* (LND), a empresa reservará lugares na cabine para descanso dos tripulantes.

2- Os lugares para descanso referidos no número anterior serão, nos aviões existentes na frota da Portugália à data da celebração deste acordo, dois lugares na última fila de económica *right*.

3- A Portugália fica obrigada, aquando da introdução na frota de novos tipos de equipamentos, a negociar com o SNPVAC a atribuição dos lugares de descanso e devidas condições, referidos nos pontos anteriores.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Planeamento**

1- O planeamento mensal do tripulante de cabina será publicado no portal da Portugália ou distribuído individualmente até 14 dias antes do início do período a que o planeamento disser respeito.

2- O planeamento total por equipamento estará disponível para consulta num local conveniente, respeitando a mesma antecedência mínima.

3- Do planeamento mensal deve constar:

- a) Os acumulados mensais e anuais das horas de *duty*, bem como as horas de *block* do tripulante de cabina;
- b) A origem, o destino e o horário dos serviços de voo, bem como o nome dos tripulantes de cabina;
- c) Os períodos de assistência mensais;
- d) O trabalho no solo;
- e) Os períodos de folga e de férias.

4- Os períodos de folga semanal são numerados, por ano civil, e são divulgados no planeamento mensal.

5- Os planeamentos mensais devem procurar distribuir equitativamente o trabalho por todos os tripulantes de cabina, obrigando-se a Portugália, dentro do que depender da sua disponibilidade, a desenvolver esforço razoável no sentido de procurar garantir a estabilidade de, pelo menos, 50 % do planeamento mensal publicado.

6- O SNPVAC dará a conhecer ao diretor de operações de voo os comentários que considere úteis com vista à introdução de melhorias no planeamento mensal.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Cooperação Portugália SNPVAC**

1- A Portugália fornecerá ao SNPVAC, mensalmente, os seguintes documentos:

- a) Planeamentos mensais dos tripulantes de cabina, com reserva de confidencialidade dos dados pessoais em formato digital *excel*;
- b) Registo da atividade realizada pelos tripulantes de cabina, com reserva de confidencialidade dos dados pessoais em formato digital *excel*;
- c) Registo de situações em que o tempo de repouso fora da base seja reduzido por decisão do comandante.

2- A Portugália e o SNPVAC obrigam-se a reunir semestralmente com vista a analisar a atividade planeada e realizada.

3- Das reuniões previstas no número anterior da presente cláusula poderão resultar alterações aos planeamentos mensais consideradas convenientes pelas partes.

Cláusula 14.<sup>a</sup>**Princípios a observar no planeamento das operações de voo**

1- A cada período de sete dias consecutivos é concedida uma folga semanal, a qual terá de se iniciar até às 23h59 do quinto dia consecutivo de trabalho.

2- A marcação de folgas aos fins-de-semana deve ser feita de modo equitativo entre os tripulantes de cabina que desempenhem as mesmas funções e por cada frota.

3- O recurso às deslocações como *dead head crew* (DHC) deve ser mantido ao mais baixo nível compatível com a operação.

4- A comunicação ao tripulante de cabina da ocorrência de um atraso para apresentação num serviço de voo deve ter lugar com a seguinte antecedência:

a) Na base do tripulante de cabina - No período de duas horas a uma hora antes da hora planeada para a referida apresentação;

b) Fora da base do tripulante de cabina - No período de 30 a 45 minutos antes da hora planeada para o transporte, caso não seja possível avisar antes do início do período de repouso.

5- A comunicação prevista no número anterior, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, deverá ser efetuada por SMS ou chamada telefónica.

6- Caso seja efetuada por SMS, a comunicação apenas se considera efetiva quando o tripulante de cabina à mesma resposta, mediante contacto telefónico com a empresa ou confirmação no sistema online de escalas.

7- Os tripulantes de cabina, ao abrigo do previsto nesta cláusula, deverão estar disponíveis para contacto, nos termos do número quatro, pelo que, na ausência da confirmação do tripulante de cabina nos termos previstos no número anterior, a empresa contactará telefonicamente o tripulante de cabina e, frustrando-se a comunicação com o tripulante de cabina, este considerar-se-á notificado. Se o tripulante de cabina tiver sido inicialmente contactado exclusivamente por via telefónica, considerar-se-á, igualmente, notificado ao primeiro contacto caso a comunicação se frustre e aquele não retorne a chamada no prazo de 15 minutos após a tentativa de contacto pela empresa.

8. Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, é vedado à Portugália contactar os tripulantes de cabina durante os seus períodos de repouso, de folga e de férias.

9- Para efeitos do disposto nos números anteriores, em nenhuma circunstância o termo do novo PSV, a realizar ou realizado de facto, pode exceder três horas sobre a hora limite do PSV inicialmente planeado caso não tivesse ocorrido o atraso.

10- Se existir uma segunda notificação de atraso para o mesmo serviço de voo, em caso de cancelamento do mesmo, considerar-se-á em escala existir irregularidade operacional.

11- O tripulante de cabina destinatário de qualquer comunicação verbal acerca do planeamento das operações de voo pode exigir que esta seja efetuada por escrito, sob pena de, não o sendo, o conteúdo da mesma poder ser, por este, ignorado.

12- A comunicação formalizada nos termos do número anterior pode ocorrer pelos meios de telecomunicação e informáticos ao dispor.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Alteração de escala

1- Sempre que se trate de alterações de escala na base, aplicar-se-ão as seguintes regras:

1.1- Quando as necessidades de serviço assim o exigirem, a empresa poderá nomear na base tripulantes de cabina para serviço de voo, assistências no aeroporto ou no domicílio, formação profissional, exames médicos, e tudo o que se enquadre nas funções de tripulante de cabina com uma antecedência mínima de 48 horas, respeitando sempre o planeamento de folgas e férias, que só poderão ser alteradas com o consentimento do tripulante. A duração da folga nunca será reduzida sem a anuência do tripulante e só se iniciará após o cumprimento do período de repouso, acrescido do tempo de transição, decorrente do trabalho ou serviço de voo que a antecede.

1.2- Excepciona-se do disposto no ponto anterior o seguinte:

a) Após o início do PSV, e em consequência de irregularidade operacional que afete diretamente a escala do tripulante de Cabine, e que não permita que o mesmo mantenha o serviço seguinte por cumprimento de tempo de repouso, devendo a comunicação desta alteração ser feita no *checkout* desse PSV;

b) Todavia, a alteração mencionada na alínea anterior não poderá exceder em mais de 3 horas o ETA inicialmente planeado na escala anterior, só podendo ainda causar alteração do planeamento nas 24 horas subsequentes;

c) Sem prejuízo do anterior exposto, a escala mensal inicialmente planeada para o tripulante de Cabine, deverá ser retomada tão logo quanto as limitações do tempo de repouso permitam;

d) Caso a alteração descrita na alínea a) deste ponto contemple uma rotação, o novo PSV poderá incluir a atribuição de uma nova rotação desde que esta tenha o mesmo número, ou inferior, de dias fora da base e setores em relação à escala alterada, e desde que o novo ETA não seja superior a 3 horas em relação ao inicialmente

planeado; entenda-se por ETA, nesta alínea, a hora a que terminava o PSV no último dia de rotação, objeto da alteração;

1.3- Não serão consideradas alterações à folga do tripulante variações de início ou termo iguais ou inferiores a doze horas.

1.4- O planeamento de um tripulante de cabine, após uma situação de ausência por motivo de falta poderá ser alterado sem autorização do mesmo, no tempo compreendido na semana de trabalho correspondente.

1.5- O serviço seguinte só poderá ser marcado após o gozo efetivo de uma noite local, ou seja, só poderá ser atribuída uma assistência em casa com início a partir das 6h00, inclusive, ou um serviço de voo com apresentação a partir das 7h00, inclusive.

1.6 - Fora das situações e prazos previstos nesta cláusula, as alterações de escala dentro dos limites das 48 horas, carecem sempre do acordo prévio do tripulante de cabine.

2- Sempre que se trate de alterações de escala fora da base, aplicar-se-ão as seguintes regras:

2.1- Quando um tripulante de cabine se encontre estacionado fora da base, a empresa poderá proceder livremente à sua nomeação para um serviço de voo, desde que o ETD não seja inferior e o ETA não seja superior a 3 horas em relação ao inicialmente planeado, respetivamente, sendo as alterações efectivas ao abrigo da cláusula 14.<sup>a</sup> deste regulamento.

2.2- A nomeação terá de ser em consequência de uma irregularidade operacional que afete diretamente a escala do tripulante de cabine e que não permita que o mesmo mantenha o planeamento seguinte por cumprimento do tempo de repouso.

2.3- O descrito no ponto anterior não poderá nunca alterar as folgas planeadas na escala mensal do tripulante de cabine.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Autoridade do comandante

1- As condições de alteração, pelo comandante, dos limites aplicáveis ao serviço de voo, períodos de serviço e períodos de repouso em caso de circunstâncias imprevistas durante as operações de voo, que tenham lugar no momento ou depois da apresentação ao serviço, são as seguintes:

a) O período de serviço de voo máximo diário que resulta da aplicação do disposto na secção ORO.FTL.205, alíneas b) e e), ou na secção ORO.FTL.220, ou, quando em período crítico do ritmo circadiano, no presente regulamento, não pode ser aumentado em mais de duas horas;

b) Se, no último setor de um PSV, o aumento autorizado for excedido devido a circunstâncias imprevistas após a descolagem, o voo pode prosseguir até ao destino planeado ou a um aeródromo alternativo;

c) Em circunstâncias imprevistas suscetíveis de causar fadiga extrema, o comandante deve reduzir o período de serviço de voo efetivo e/ou aumentar o período de repouso, de modo a eliminar eventuais consequências prejudiciais para a segurança do voo;

2- O comandante deve consultar toda a tripulação sobre os seus níveis de alerta antes de decidir introduzir as alterações previstas no número 1.

3- Se forem invocadas fundamentadamente por qualquer tripulante de cabina razões de ordem física, psíquica ou outras que não garantam a adequada execução das suas funções a bordo, não tem este tripulante de cabina a obrigação de aceitar a extensão dos limites, devendo ser substituído.

4- O comandante deve apresentar um relatório ao operador sempre que, no exercício das suas prerrogativas, decidir aumentar um PSV ou reduzir um período de repouso.

5- Caso o aumento do PSV ou a redução do período de repouso seja superior ao previsto na lei (EASA/FTL ou legislação nacional em vigor), deve ser enviada cópia do relatório com as observações do operador à autoridade competente, no prazo máximo de 28 dias após a ocorrência.

6- O operador deve implementar um processo não punitivo para a utilização das prerrogativas descritas na presente disposição e descrevê-lo no manual de operações.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Anulação de nomeação

1- A anulação de nomeação aplica-se em momento simultâneo à apresentação ou até 15 minutos após esta.

2- A anulação de nomeação implica a «desnomeação» do tripulante de cabina para o período de serviço de voo para o qual se encontra escalado e subsequente nomeação para outro período de serviço de voo ou para período de assistência no aeroporto.

3-O mecanismo previsto no número anterior só poderá ser aplicado desde que, cumulativamente, se encontrem reunidas as seguintes condições:

a) O momento planeado para concluir o novo serviço de voo (ou assistência no aeroporto) para o qual o tripulante de cabina foi nomeado não pode exceder em mais de três horas o horário previsto para a conclusão do serviço de voo inicial;

b) O novo serviço, na sua totalidade, para o qual o tripulante de cabina foi nomeado, deve ser comunicado ao tripulante de cabina no seu início.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Assistência

1-Na assistência o tripulante de cabina está disponível por um período fixo de tempo para a prestação de qualquer serviço para que se encontre qualificado, exceto para verificações em voo na situação de verificado.

2-O serviço de assistência será efetuado exclusivamente na base do tripulante, exceto quando solicitado pelo mesmo, por escrito, e devidamente autorizado pela empresa.

3-No caso previsto no número anterior, o tripulante de cabina deve ser convocado para a prestação do serviço com uma antecedência mínima de uma hora.

4-A assistência inicia-se à hora marcada e termina:

a) À hora marcada;

b) À hora de apresentação, quando acionada;

c) À hora do contacto em que a Portugália informa o tripulante de cabina que o período de assistência terminou.

5-O tripulante de cabina de assistência que tenha sido nomeado para um serviço de voo fica sujeito aos tempos máximos de serviço de voo, tal como definidos na legislação aplicável, em função da hora de apresentação.

6-Os tempos máximos previstos no número anterior contam-se a partir da hora da apresentação que não poderá, contudo, ser posterior aos limites referidos no número seguinte.

7-Se o tripulante de cabina em serviço de assistência for convocado para um serviço de voo, a empresa poderá proceder a nomeações para serviço, independentemente do planeamento seguinte, exceto no que respeita a folgas e férias, as quais não podem ser alteradas sem a concordância do tripulante de cabina.

8-O tripulante de cabina em serviço de assistência só pode ser nomeado para um serviço de voo, exceto na situação de verificado, com apresentação compreendida entre:

a) Uma hora após o seu início e o seu termo, quando o serviço de assistência se realize fora das instalações da empresa;

b) O seu início e o seu termo, quando o serviço de assistência se realize nas instalações da empresa.

9-Os tempos de assistência contam para efeitos de limites de serviço de voo (FDP) e de tempo de trabalho (DT) nos termos seguintes:

a) Quando a assistência tiver lugar nas instalações da empresa:

i) 100 % para o *plafond* de *duty time*;

ii) A 100 % para o *plafond* de *block time* caso seja acionada para um PSV;

b) Quando a assistência tiver lugar fora das instalações da empresa, a 33 % para os limites semanais, mensais e anuais, de tempo de trabalho não contando para os limites diários.

10- O serviço de assistência constitui um único período, com o limite mínimo de três horas e máximo de seis horas.

11- Sempre que a assistência, por imposição da Portugália, tenha lugar nas instalações da empresa, o seu limite máximo é reduzido para quatro horas.

12- Não é vedado à Portugália a atribuição de vários serviços de assistência, fora das instalações da empresa, consecutivos, desde que separados por um período mínimo de repouso de doze horas entre eles e, respeitando sempre o princípio da equidade entre tripulantes de cabina do mesmo «*rank*» e da mesma frota.

13- Sempre que um tripulante em serviço de assistência seja nomeado para um serviço de voo só fica desligado da assistência desde que realize esse serviço de voo ou se tenha verificado apresentação.

14- Após a nomeação para um serviço de voo, a apresentação do tripulante só poderá ser atrasada uma vez, iniciando a redução dos limites do período de serviço de voo a partir do segundo contacto da empresa, para comunicação ao tripulante desse atraso.

15- Sempre que um tripulante de cabina em serviço de assistência seja nomeado para um serviço de voo, essa nomeação apenas poderá ser alterada até uma hora antes da apresentação.

16- Caso o período de assistência inclua, no todo ou em parte, o período de tempo compreendido entre a 1h00 e as 5h59 horas, o período de tal assistência incluído no intervalo de tempo supra referenciado conta, para efeitos de limites de serviço de voo e de tempo de trabalho, a 50 % para os limites semanais, mensais e anuais, não contando para os limites diários.

17- No caso de assistência a realizar nas instalações da empresa, o tempo despendido nessa assistência será deduzido ao limite máximo diário do período de serviço de voo, de acordo com a legislação em vigor.

18- Se o termo de um período de repouso coincidir, no todo ou em parte, com um período de serviço de assistência programado, o tripulante de cabina só entra de assistência após o termo do repouso, não podendo o término da assistência planeada ser alterado.

19- O período de assistência deve ser agendado na escala mensal para efeitos de controlo da equidade.

20- A assistência será sempre seguida do descanso correspondente.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Noção e regimes, geral, especiais e carácter reparador das folgas

1- Excepcionalmente, em planeamento poderá não ser observado o limite constante do número 1 da cláusula 14.<sup>a</sup>, podendo a folga semanal ter o seu início até às 23h59 do sexto dia.

2- Caso a folga semanal se inicie entre as 0h00 e as 23h59 do sexto dia de trabalho consecutivo, a duração da folga semanal será acrescida de doze horas.

3- O início da folga é contado a partir do termo do período de repouso do serviço de voo que a anteceda.

4- Uma vez iniciado, o período de folga não deve ser interrompido, salvo com a concordância do tripulante de cabina.

5- Os tripulantes de cabina têm direito a um mínimo anual de 116 dias de folga por cada ano civil, cuja organização será de 10 dias de folga por cada mês de calendário, excluindo fevereiro, e onde está incluída a folga tripla quinzenal com a duração de 72 horas.

6- Bimensalmente será atribuída a folga tripla quinzenal nos moldes referidos na alínea *m*) da cláusula 5.<sup>a</sup> deste regulamento.

7- Os tripulantes de cabina têm direito ao gozo de um sábado e de um domingo seguidos, contados como período de folga, com intervalo não superior a seis semanas, sem prejuízo das situações seguintes:

*a*) As situações de baixa por doença ou acidente por período igual ou superior a cinco dias, suspensão do contrato de trabalho, gozo de férias, bem como qualquer falta à prestação de serviço que coincida com um sábado e um domingo, interrompem a contagem do período de seis semanas, sendo a contagem integral desse período reiniciada a partir da cessação do impedimento do tripulante de cabina;

*b*) Os tripulantes de cabina com filhos que careçam de reeducação pedagógica, com base em parecer de instituição de ensino acreditada, podem apresentar à Portugália requerimento devidamente fundamentado e comprovado de onde resulte a impossibilidade de assistência a esses filhos durante os fins de semana por familiares ou estabelecimentos adequados;

*c*) Nos casos previstos na alínea anterior do presente número, a Portugália, sempre que possível e operacionalmente adequado, marcará folgas para sábado e domingo com uma periodicidade menor que a prevista neste número.

8- O requerimento a apresentar nos termos da alínea *b*) do número 7 da presente cláusula deve ser formulado com uma periodicidade mensal.

9- Os dias de folga ou de férias planeados podem ser imediatamente precedidos de serviço de assistência, desde que o período de serviço de voo atribuído ao tripulante de cabina, no quadro da assistência, não diminua o gozo da folga ou das férias.

10- Até ao final do mês de abril de cada ano devem estar gozados todos os dias de folga respeitantes ao ano imediatamente anterior.

11- Em caso de irregularidades, só excepcionalmente, com acordo do tripulante de cabina pode a Portugália marcar voos em dias de folga, com observância do disposto no número seguinte.

12- A marcação de voos em dias de folga não pode conduzir, em caso algum, a que o tripulante de cabina:

*a*) Deixe de gozar um período livre de serviço de trinta e seis horas, incluindo duas noites locais consecutivas, em cada sete dias consecutivos;

*b*) Deixe de gozar um mínimo de sete dias de folga por cada mês;

*c*) Exceda o limite de seis dias de folga em atraso, que inclui eventuais períodos de folga não atribuídos em planeamento.

13- O contacto com o tripulante de cabina para efeitos de obter a sua anuência à realização do voo deve ser feito com conhecimento da chefia do SPNC ou do DOV.

14- Os dias de folga não gozados em virtude de o tripulante de cabina ter acedido a voar em folga, têm de ser atribuídos em adição aos períodos de folga a que o tripulante de cabina tenha direito até ao segundo mês seguinte aquele em que o voo ocorre.

15- Sempre que a Portugália tiver necessidade de recorrer à figura da folga de 24 horas, esta deverá contactar o tripulante de cabina a quem apresentará esta situação, ficando ao critério do tripulante de cabina a aceitação, ou não, deste período de folga.

16- Por cada período de doze semanas consecutivas de trabalho, o tripulante tem de ter gozado o mínimo de 25 dias de folgas.

17- Sempre que o tripulante de cabina realize um PSV constituído por, pelo menos, quatro setores em funções, a empresa, no dia seguinte, obrigatoriamente, não poderá atribuir um PSV com mais de 2 setores.

18- No caso de faltas ao trabalho ou ausência do tripulante de cabina por impedimento que lhe diga respeito, que não seja imputável ao empregador e que lei não equipare a prestação efetiva de trabalho, o número de dias de folga a que o tripulante de cabina terá direito será proporcional ao tempo de prestação efetiva de trabalho, com arredondamento para o número inteiro mais próximo.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### *Dead head crew*

1- *Dead head crew* é a situação do tripulante de cabina que se desloca de avião, ao serviço da empresa, sem qualquer função a bordo, devendo efetuar-se if space available em classe executiva ou superior, salvo se a deslocação não se realizar por um operador do grupo TAP ou se a aeronave não dispuser de classe executiva ou superior; a atribuição do lugar respeitará sempre a hierarquia da tripulação de cabina.

2- O tempo como *dead head crew* é considerado tempo de trabalho, iniciando-se à hora de apresentação e terminando à hora de chegada, com as seguintes especificidades:

a) Se o voo efetuado em situação de *dead head crew* anteceder imediatamente um período de serviço de voo, conta como período de serviço de voo, com as correspondentes limitações, não contando como setor.

b) Se entre o voo efetuado em situação de *dead head crew* e o início do período de serviço de voo o tripulante de cabina puder efetuar o período de repouso, o voo efetuado em situação de *dead head crew* é contabilizado a 50 % como período de serviço de voo para efeitos dos limites mensais e anuais não contando como setor.

c) Se o voo efetuado em situação de *dead head crew* suceder a um período de serviço de voo e anteceder o início do período de repouso ou folga, este voo é contabilizado a 50 % como período de serviço de voo para efeitos dos limites mensais e anuais e para efeitos de repouso diário, não contando como setor.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Limites da hora de apresentação**

1- O tempo mínimo que pode mediar entre a apresentação e qualquer serviço de voo é de:

a) Em qualquer base da empresa: 60 minutos;

b) Fora de qualquer base da empresa: 45 minutos, podendo ser reduzido para 30 minutos.

2- O tempo mínimo entre a apresentação e a deslocação do tripulante de cabina como *dead head crew* é de:

a) Na base do tripulante de cabina: 60 minutos, podendo ser reduzido para 45 minutos em caso de irregularidade operacional que afete a escala do tripulante de cabina e que não obrigue a *briefing* com a restante tripulação;

b) Fora da base do tripulante de cabina: 45 minutos, podendo ser reduzido a 30 minutos;

c) Fora da base do tripulante de cabina relativamente a voo que anteceda o início de um período de repouso ou folga: 30 minutos.

3- Em voos especiais, o tempo que medeia entre a apresentação e qualquer serviço de voo pode ser aumentado nos termos definidos pela Portugália.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### *Early start, late finish e night duty*

1- O tripulante de cabina não pode efetuar, por planeamento, mais de dois (2) períodos de serviço consecutivos com apresentação antes das 6h29 (hora de referência).

2- Não podem ser realizados, pelo tripulante de cabina, mais de três (3) períodos de serviço com apresentação antes das 6h29 (hora de referência) ou *late finish* numa semana de trabalho.

3-Para efeitos dos números anteriores, entende-se por «semana de trabalho» os dias compreendidos entre 2 períodos de descanso semanal e em que deverá ser sempre privilegiada a construção de uma escala que permita o gradual adiamento da hora de apresentação do tripulante de cabina, por forma a mitigar a fadiga associada a apresentações consecutivas no referido período.

4- Se um tripulante de cabina realizar três ou mais «*night duty*», «*early start*» ou «*late finish*», entre 2 períodos de descanso semanal, o segundo período de descanso semanal terá uma duração mínima de 72 horas, onde se encontra incluída a folga semanal.

5- Numa transição entre um serviço «*late finish*» e um «*early start*», planeada na base, o período de descanso entre os dois serviços tem de incluir obrigatoriamente uma noite local, se o serviço no segundo dia for um período de serviço de voo ou uma assistência.

6- Se um tripulante realizar, numa mesma semana de trabalho, três *early start* de acordo com o permitido nos números um e dois da presente cláusula, ou três *late finish* não poderá realizar qualquer serviço *late finish* e, ou, *night duty* ou *early start* e, ou, *night duty*, respetivamente, nessa mesma semana de trabalho.

7- Apenas e só para efeitos previstos na presente cláusula, considera-se *early start* o período compreendido entre as 5h00 e as 6h29 do local onde o tripulante está aclimatizado.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Serviço *long night duty*

1- Por forma a mitigar os efeitos da fadiga inerentes a um serviço de voo planeado como *long night duty* (LND) deverá ser observado o seguinte:

- a) O período livre de serviço, após a chegada à base do tripulante de cabina, será de 48 horas;
- b) Caso o tripulante de cabina não se encontre aclimatizado ao ponto de chegada, no final do voo, o período livre de serviço será de 72 horas;
- c) No caso de um LND com apenas uma aterragem em funções, o dia anterior não poderá ter uma apresentação dentro do período do *early start*;
- d) No caso de um LND com duas ou mais aterragens em funções, o dia anterior não poderá ter uma apresentação antes das 9h00, hora local.

2- A operação em LND é limitada a dois serviços a cada sete dias consecutivos.

3- Deverão ser utilizados períodos de serviço de assistência específicos para a operação em LND.

4- Para efeitos das restrições constantes da presente cláusula, são considerados os voos com PSV superior a 8 horas, desde que o respetivo intervalo, quando aplicável, não seja superior a 3 horas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Limitação e salvaguarda quanto ao período crítico do ritmo circadiano

1- Um tripulante de cabina não pode efetuar um período de trabalho que inclua o período crítico do ritmo circadiano, no todo ou em parte, mais de duas vezes não consecutivas a cada sete dias consecutivos de trabalho.

2- Se o período de trabalho de um tripulante de cabina incluir o período crítico do ritmo circadiano, no todo ou em parte, esse tripulante de cabina não pode efetuar mais do que duas aterragens, sendo, também para o efeito, considerada aterragem a efetuada em DHC.

3- Se por efeito de irregularidade operacional o PSV passar a incluir o período crítico do ritmo circadiano, no todo ou em parte, o tripulante de cabina pode efetuar uma terceira aterragem.

4- Quando a apresentação de um tripulante de cabina fora da base acontecer no período crítico do ritmo circadiano, o limite máximo de período de serviço de voo (PSV) será de sete horas.

5- Os limites previstos nos números anteriores, em caso de irregularidade operacional, devem ceder à aplicação da lei em cada momento em vigor, com o limite máximo de 8 (oito) horas.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Período de serviço de voo repartido

1- Para efeitos deste regulamento considera-se período de serviço de voo repartido o período de serviço de voo constituído por dois ou mais setores separados por um intervalo e em que, cumulativamente, sejam aumentados, de acordo com o previsto na legislação em vigor, os limites máximos diários de período de serviço de voo.

2- Um período de serviço de voo (PSV) repartido não poderá exceder doze horas e trinta minutos, salvo em caso de irregularidade operacional, situação esta em que se aplicará o regime legal em cada momento em vigor.

3- Considera-se intervalo («*break*») o período de tempo dentro de um período de serviço de voo, mais reduzido que um período de descanso, mas com uma duração mínima de 3 horas, durante o qual o tripulante está livre de todas as tarefas. O tempo de intervalo é contabilizado como FDP e exclui o tempo pós-voo, pré-voo e o tempo de transporte.

4- Um período de serviço de voo repartido não pode envolver mais do que dois setores em funções, podendo em irregularidade para regresso à base, realizar uma aterragem extra.

5- O tripulante de cabina poderá, no âmbito do número anterior da presente cláusula, realizar mais um setor, mas apenas na situação de *dead head crew*.

6- Após o intervalo do serviço de voo repartido realizado, no todo ou em parte, entre as 0h00 e as 6h00, o tripulante de cabina pode efetuar apenas um setor em funções, no caso de irregularidade no regresso à base é possível duas aterragens

7- O período de repouso atribuído após um serviço de voo repartido que envolva três setores quando uma seja em situação de *dead head crew*, terá a duração de 24 horas.

8- Em cada período de quinze dias consecutivos, os tripulantes de cabina só podem realizar um período de serviço de voo repartido com três aterragens quando uma seja em situação de *dead head crew*, exceto em caso de irregularidade ocorrida num segundo serviço de voo.

9- Deverá ser providenciado alojamento adequado, tanto para um intervalo de 6 horas (seis) ou superior, como para um intervalo que inclua, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano.

10- Quando o intervalo for inferior a 6 horas (seis), a tripulação tem direito a repousar num lugar não aberto ao público, em condições de conforto e de controlo de luz e temperatura.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Período de repouso

1- O período de repouso na base do tripulante de cabina terá a duração de doze horas ou 125 % do PSV, o que for maior, ambos acrescidos do tempo de transição.

2- O período de repouso fora da base do tripulante de cabina terá a duração de 10 horas ou 100 % do PSV anterior, o que for maior, ambos acrescidos do tempo de transição.

3- Em caso de irregularidade operacional, o período de repouso referido no número anterior poderá ser reduzido para 9 horas, nunca podendo o período de repouso acrescido do tempo de transição ser inferior a 12 horas.

4- Fora da base, o tempo de transição terá a duração fixa de três horas e inclui todos os tempos, inclusive o *debriefing* e *briefing*.

5- Na base, o tempo de transição:

a) Entre serviços de voo, terá a duração fixa de três horas e inclui todos os tempos, excepto o *debriefing* e *briefing*;

b) Entre serviço de voo e qualquer outro serviço, terá a duração fixa de duas horas acrescida do *debriefing*;

6- Para efeitos do disposto nos números 1 e 5, alínea a), da presente cláusula, os períodos de repouso e de transição iniciam-se 30 minutos após calços ou no momento de *check-out*, o que for mais tarde e termina na hora de apresentação do serviço de voo seguinte.

7- Em caso de irregularidade operacional, surgida quando os tripulantes de cabina se encontrem fora da base, o tempo de transição pode ser reduzido para duas horas e quarenta cinco minutos, considerando trinta minutos de apresentação.

8- Após um período de assistência sem que o tripulante de cabina tenha sido chamado para efetuar qualquer voo este terá direito a um período de repouso de doze horas.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Tempo de voo (*block time*)

1- Tempo de voo é o período de tempo decorrido entre o momento em que a aeronave inicia o movimento com vista a uma descolagem (saída de calços) e aquele em que se imobiliza, com paragem de motores.

2- Os limites ao tempo de voo são os seguintes:

a) Limite mensal - 90 horas;

b) Limite trimestral - 265 horas;

c) Limite anual - 890 horas.

Cláusula 28.<sup>a</sup>**Limites do período de serviço de voo**

- 1- Os limites do período de serviço de voo aplicam-se a todos os tipos de operação.
- 2- O tempo máximo de serviço de voo é calculado nos termos da legislação em vigor.
- 3- Caso ocorram atrasos previstos, o período de serviço de voo não se considera iniciado se:
  - a) Quando, em estadia, o tripulante de cabina foi avisado do atraso entre 30 a 45 minutos de antecedência em relação à hora prevista para o transporte, devendo a nova hora de transporte ser marcada de imediato;
  - b) Quando, na base, o tripulante de cabina foi avisado do atraso com, pelo menos, uma hora de antecedência em relação à hora de apresentação programada, devendo a nova hora de apresentação ser, então, marcada.
- 4- Para rotações de duração superior a três dias, o tempo médio diário de serviço de voo planeado, representado pelo total de período de serviço de voo planeado dividido pelo número de períodos de serviço de voo efetuados, não pode ser superior a nove horas.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**Limites de tempo de trabalho**

- 1- Os limites máximos de tempo de trabalho são:
  - a) Por cada sete dias consecutivos - 50 horas;
  - b) Por cada vinte e oito dias consecutivos - 180 horas.
  - c) Por cada doze meses consecutivos - 1800 horas.
- 2- O tempo de transporte entre o local de repouso e o aeroporto, e *vice-versa* Por cada dia de trabalho o tripulante tem direito à atribuição de um *perdiem*, consoante a tabela *infra*:  
*ersa*, não é contado como tempo de trabalho.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**Efeitos das irregularidades nas folgas e férias**

Se, em virtude de alteração da rotação determinada por irregularidade operacional, o tripulante de cabina deixar de gozar algum dia de folga ou férias planeado, ao chegar à base deve gozar de imediato os dias de folga ou férias em que tenha sido prejudicado, salvo se o tripulante de cabina concordar em gozar a folga noutra data.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**Rotações**

- 1- Nenhuma rotação pode exceder cinco dias de calendário.
- 2- Quando, por irregularidades operacionais, surgidas após o tripulante de cabina se encontrar fora da base, for necessário alterar a sua rotação, a mesma pode ser aumentada até um máximo de dois dias, no segundo dos quais o tripulante de cabina tem obrigatoriamente de regressar à base, exceto com a anuência do mesmo.
- 3- Em caso algum pode a rotação exceder sete dias de calendário, nem pode deixar de contemplar o gozo, por cada tripulante de cabina, de um período livre de serviço de quarenta e oito horas em cada sete dias consecutivos.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**Pretensões individuais**

- 1- O tripulante de cabina tem a possibilidade de contribuir para a definição da sua escala pessoal através do sistema de pretensões individuais, isto sem prejuízo do respeito pelo número 5 da cláusula 12.<sup>a</sup> do presente regulamento.
- 2- Cada tripulante de cabina pode influenciar a sua escala pessoal, manifestando, para o efeito, a sua pretensão de fixar um ou mais períodos de folga semanal e/ou voos, devendo as pretensões ser atendidas se tal não causar prejuízo para a operação nem custos adicionais, caso em que são assinaladas na escala mensal.
- 3- Em caso de existência de mais do que uma pretensão para o mesmo voo e/ou dias de folga para a mesma data, são os tripulantes de cabina com maior antiguidade na função que têm preferência.
- 4- São as seguintes as restrições às pretensões individuais:
  - a) As pretensões de períodos de folga semanal que incluam 24 e/ou 25 de dezembro e 31 de dezembro e/ou 1 de janeiro seguirão as regras da cláusula 33.<sup>a</sup> do presente regulamento;

- b) Só serão concedidas até nove pretensões de períodos de voo por cada ano civil;
- c) Só serão concedidas até dez pretensões de folga por ano civil;
- d) Só será concedido um período de folga semanal por cada pretensão;
- e) O número máximo de períodos de folga semanal concedido em cada mês é de dois.

5- As pretensões individuais estão sujeitas aos procedimentos instituídos internamente e a divulgar aos trabalhadores com a devida oportunidade, não sendo aceites pedidos formulados verbalmente e que não sejam comunicados à empresa (GPE - Gabinete de planeamento de escalas) até ao último dia útil do mês anterior ao da elaboração do planeamento mensal.

6- A troca de escalas entre dois tripulantes de cabina pode ser acordada desde que:

- a) A troca só envolva os dois tripulantes de cabina;
- b) A troca cumpra o estipulado nos limites de trabalho e repouso previstos neste regulamento e não entre em conflito com as assistências;
- c) A troca não implique restrições operacionais de escala;
- d) Os pedidos respetivos sejam feitos em impressos próprios, no cumprimento dos procedimentos administrativos fixados na Portugália.

7- O tripulante de cabina tem direito a uma resposta à sua pretensão individual, e se a repetir, até cinco dias úteis após submissão do segundo pedido de pretensão individual.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Marcação de serviços de voo, assistência e APT em datas festivas

1- A fim de conseguir uma rotação justa na marcação de serviços nos períodos de Natal e passagem de ano estabelece-se a seguinte pontuação:

Períodos festivos	Pontuação
Dia 24 de dezembro (início após as 14h00)	10
<i>Night-stop</i> de 24 para 25 de dezembro*	30
Dia de Natal (até às 16h00)	20
Noite de passagem de ano (início após as 14h00)	20
<i>Night-stop</i> 31 de dezembro para 1 de janeiro*	30
Dia 1 de janeiro (até às 16h00)	10

\* A pontuação de *night stop* visa pontuar o facto de o tripulante pernoitar em hotel. Será atribuída cumulativamente com a restante pontuação relativa aos períodos de serviço de voo efetuados.

2- O processamento das marcações dos serviços referidos no número anterior da presente cláusula obedecerá às regras previstas nas alíneas seguintes:

- a) A pontuação obtida com a aplicação dos valores fixados no número 1 determinará a ordenação dos tripulantes de cabina nas diversas categorias;
- b) A ordenação será feita por ordem crescente de pontuação, sendo escalados para serviços nos dias mais pontuados os tripulantes de cabina com menos pontuação;
- c) Em caso de igualdade de pontuação, será escalado o tripulante de cabina de menor antiguidade de serviço na função;
- d) Aos tripulantes de cabina que ingressem no quadro de pessoal navegante ou aos tripulantes de cabina que mudem de categoria será atribuída a pontuação do elemento menos pontuado da respetiva categoria;
- e) O processamento obedecerá à realidade dos últimos dois anos.

3- Sempre que os serviços de voo coincidam com vários serviços especiais previstos no número 1, a contagem acumulará as respetivas pontuações.

4- Com a publicação da escala do mês de dezembro será igualmente publicada a lista contendo a pontuação dos tripulantes de cabina.

5- Por cada triénio, o tripulantes de cabina não será obrigado a prestar serviço em mais do que quatro períodos festivos no total, considerando-se, para tal, como período festivo, os seguintes períodos:

- a) Das 14h00 do dia 24 de dezembro às 16h00 do dia 25 de dezembro;
- b) Das 14h00 do dia 31 de dezembro às 16h00 do dia 1 de janeiro.

6- Se no triénio de referência a que se reporta o parágrafo anterior, o tripulantes de cabina tiver prestado quatro períodos festivos, ou, pelo menos, um período festivo em cada ano do triénio, no quarto ano, o tripulantes de cabina não será obrigado a prestar serviço nos dias 24 e 25 de dezembro e nos dias 31 de dezembro e 1 de janeiro.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Férias remuneradas

- 1- As férias têm de ser gozadas entre 1 de janeiro e 31 de dezembro do mesmo ano civil em que se vencem.
- 2- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis.
- 3- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção de feriados.
- 4- Quando o período de férias do tripulante de cabina for alterado ou interrompido, a empresa obriga-se a conceder ao tripulante de cabina o período de férias por gozar no próprio ano ou, havendo acordo do mesmo, até 30 de abril do ano seguinte.
- 5- A antecipação de férias solicitada por tripulantes de cabina é decidida pelo gabinete de planeamento e escalas e pela chefia do SPNC.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Compensação por trabalho prestado em dia de feriado

- 1- Os tripulantes de cabina têm direito ao máximo de 10 dias de calendário por ano a título de compensação por trabalho prestado em dias feriado, independentemente do número de dias feriados efetivamente trabalhados, ressalvado o disposto nos números seguintes e a gozar de forma interpolada ou em períodos contínuos de duração não superior a 5 dias cada.
- 2- Ao número máximo de dias de compensação previsto no parágrafo anterior, acrescem até mais 2 dias em função da assiduidade do tripulante de cabina, nos seguintes termos:
  - a) O tripulante de cabina tem direito a 2 dias adicionais de compensação se não tiver faltado, justificada ou injustificadamente, no ano a que os dias de compensação adicional se reportam;
  - b) O tripulante de cabina tem direito a 1 dia adicional de compensação se faltar justificadamente apenas um dia no ano a que o dia de compensação adicional se reporta;
- 3- Sem prejuízo do número anterior, o limite de dias de compensação previsto no número um é reduzido proporcionalmente em função da assiduidade do tripulante de cabina registada no ano civil imediatamente anterior por via da aplicação da seguinte fórmula:

$$X = \frac{\text{Dias de trabalho} \times 10}{365}$$

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Processo de marcação de férias

- 1- Ao processo de marcação de férias em cada ano civil é aplicável o presente regulamento.
- 2- O processo de marcação comporta as seguintes etapas:
  - a) Abertura do processo de marcação de férias;
  - b) Preenchimento online do formulário para marcação de férias;
  - c) Publicação do mapa definitivo de férias.
- 3- A marcação do período de férias deverá obedecer aos princípios da equidade e da oportunidade e, como tal, será atribuída a cada tripulante de cabina uma pontuação de acordo com o previsto na cláusula seguinte.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Atribuição de pontuação

- 1- Para aferir a pontuação de cada tripulante de cabina, o ano civil é dividido em quinzenas, sendo, a cada uma delas, atribuído um valor.
- 2- O valor, a que se refere o número anterior, é o resultado do produto por quinze do valor dia.
- 3- O valor dia previsto no número anterior, através do qual será aferida a pontuação de cada tripulante de cabina, varia proporcionalmente em relação aos períodos mais ou menos solicitados.
- 4- A pontuação é atribuída sobre os dias de férias planeados.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, na aferição da pontuação de cada tripulante de cabina, deverá ser observado o seguinte:

a) De acordo com a tabela que consta do número seguinte, deverá ser apurado e somado o valor dia de cada dia em que o tripulante de cabina se encontre de férias;

b) A contagem mencionada na alínea anterior incide sobre o planeamento e inicia-se no primeiro dia em que o tripulante de cabina esteja, por planeamento, de férias e termina no último dia em que o tripulante de cabina esteja, por planeamento, de férias;

c) Na contagem estabelecida pelas alíneas a) e b) incluem-se as folgas e feriados incluídos no período de férias;

d) O total encontrado, de acordo com o supra exposto, determina a pontuação de cada tripulante de cabina relativamente a cada período de férias, ou seja, a pontuação parcial;

e) A soma de todas as pontuações obtidas durante os períodos de férias planeados para o ano, ou seja, a pontuação total, será o valor da pontuação que determinará a posição relativa do tripulante de cabina para a prioridade de atribuição de férias no processo de marcação seguinte.

6- As pontuações de cada quinzena ao longo do ano e dos respetivos valores dia são os seguintes:

Tabela de pontuação					
Quinzena	Pontuação	Valor dia	Quinzena	Pontuação	Valor dia
1.ª janeiro	90	6	2.ª janeiro	15	1
1.ª fevereiro	30	2	2.ª fevereiro	30	2
1.ª março	45	3	2.ª março	45	3
1.ª abril	45	3	2.ª abril	45	3
1.ª maio	60	4	2.ª maio	60	4
1.ª junho	105	7	2.ª junho	90	6
1.ª julho	90	6	2.ª julho	105	7
1.ª agosto	120	8	2.ª agosto	120	8
1.ª setembro	75	5	2.ª setembro	75	5
1.ª outubro	75	5	2.ª outubro	60	4
1.ª novembro	30	2	2.ª novembro	30	2
1.ª dezembro	60	4	2.ª dezembro	150	10

7- O tripulante de cabina poderá marcar períodos de férias, independentemente do número de dias pretendidos inseridos em quinzenas diferentes, pertencentes, ou não, ao mesmo mês, sendo a sua pontuação reflexo dos respetivos valores dia atribuídos a cada dia.

8- Nos dois primeiros anos na Portugália, isto é, no ano de admissão e ano seguinte, para o processo de marcação de férias, serão atribuídas aos tripulantes de cabina idênticas pontuações às do elemento detentor da mais alta pontuação, pertencente à mesma categoria.

9- Sem prejuízo do disposto no número 4, se as férias planeadas forem alteradas por solicitação da Portugália, a pontuação será revista, na parte que foi objeto de alteração, e terá em conta os períodos de férias efetivamente gozados.

10- Caso, nos termos do número anterior da presente cláusula, não seja operacionalmente possível proceder à revisão de pontuação no ano em que ocorre a alteração de férias, a mesma será tida em consideração no ano seguinte.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Abertura do processo de marcação de férias

1- Anualmente, e a partir do dia 15 de setembro, a Portugália deverá proceder à ampla divulgação da abertura do processo de marcação de férias.

2- Na divulgação referida no número anterior, terá de constar o acesso digital para o processo individual de marcação de férias, assim como uma referência à data-limite para o mesmo processo, definida pelo número 1 da cláusula seguinte.

3- Simultaneamente, a Portugália deverá publicar digitalmente os mapas das pontuações para cada categoria e onde deverão constar as seguintes informações:

a) Nome de «guerra», número de empregado Portugália e respetiva pontuação, parcial e total, especificada por ano, relativa aos últimos dois anos;

b) O quadro deverá ser elaborado por ordem decrescente de pontuação.

4- A falta de cumprimento, por parte do gabinete de planeamento de escalas (GPE), do prazo previsto no número 1 implica a prorrogação proporcional dos prazos estipulados nas cláusulas 39.<sup>a</sup> e 40.<sup>a</sup>

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Processo individual de marcação de férias

1- Os tripulantes de cabina em serviço de voo deverão preencher o formulário online com as datas de início e termo do(s) respetivo(s) período(s) de férias pretendido(s) para para marcação de férias a partir do dia 15 de setembro e terão de os entregar até ao dia 30 de setembro.

2- Excecionado o previsto na cláusula 43.<sup>a</sup>, o não preenchimento e envio do respetivo processo pelos tripulantes de cabina, até à data definida no número anterior, não prejudica a data-limite para entrega dos mesmos, estabelecida no número 1 da cláusula seguinte.

3- Do formulário individual online dos tripulantes de cabina para a marcação de férias deverão constar, para além da informação prevista no número um da presente cláusula, as seguintes informações:

a) Nome de «guerra» e número de empregado Portugália; e,

b) Respetiva pontuação, parcial e total, especificada por ano, relativa aos últimos dois anos.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### Entrega do formulário para marcação de férias

1- Os tripulantes de cabina deverão submeter digitalmente os formulários para marcação de férias até ao dia 30 de setembro, preenchidos com os períodos em que pretendem gozar férias no ano seguinte.

2- Após a submissão do formulário para marcação de férias é remetida ao tripulante de cabina cópia de receção para o seu endereço de correio eletrónico com as datas e períodos de férias preenchidos.

3- Excecionado o previsto na cláusula 43.<sup>a</sup>, a falta de submissão, até à data prevista, pelo tripulante de cabina do formulário para a marcação de férias, confere ao GPE o direito de proceder oficiosamente à respetiva marcação.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Critérios para a marcação de férias

1- Em caso de igualdade de pontuação, a posição relativa dos tripulantes de cabina será definida por ordem de antiguidade na categoria e, em caso de igualdade desta, por ordem de antiguidade na Portugália e, se ainda subsistir a igualdade, determinará a atribuição das férias a data mais antiga de entrega do formulário para a marcação de férias.

2- Aos tripulantes de cabina casados ou em união de facto, e que solicitem o gozo de férias em conjunto, a posição relativa de ambos será definida pela pontuação do cônjuge ou equiparado com maior pontuação.

3- Sempre que possível operacionalmente, e desde que não sejam violadas quaisquer das prioridades acima estabelecidas, o GPE deverá atribuir períodos de férias em conjunto aos tripulantes de cabina que o solicitem.

4- O tripulante de cabina que, dentro da área de voo, mude de categoria, adquirirá, nesse ano, a pontuação mais elevada detida pelos elementos dessa categoria.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### Publicação do mapa definitivo de férias

1- Até ao dia 30 de outubro será divulgado, em suporte digital acessível a todos os tripulantes de cabina, o mapa de férias provisório.

2- Após a publicação do mapa provisório decorrerá um período de quinze dias, durante o qual os tripulantes de cabina que se considerarem preteridos poderão apresentar reclamações.

3- O GPE divulgará, em suporte digital acessível a todos os tripulantes de cabina, até ao dia 30 de novembro, o mapa definitivo de férias dos tripulantes de cabina para o ano seguinte.

4- Os mapas deverão ser publicados por categoria profissional.

5- Sempre que exista qualquer alteração, inclusão ou retificação do quadro publicado, este deverá ser atualizado após o conhecimento das situações que provoquem as referidas modificações nos termos legalmente previstas.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Entrega tardia do formulário para a marcação de férias

1- Os tripulantes de cabina que se encontrem de férias ou ausentes entre 15 e 30 de setembro deverão observar o seguinte procedimento:

a) O tripulante de cabina deverá solicitar, por correio eletrónico, ao GPE, o acesso ao formulário online para marcação de férias até três dias após o regresso ao serviço de voo;

b) O tripulante de cabina deverá submeter online o formulário individual para marcação de férias até oito dias após lhe ter sido concedido o acesso online a que se refere a alínea anterior;

c) Após submissão online do formulário para a marcação de férias, devidamente preenchido com o plano de férias pretendido, o GPE terá quinze dias para comunicar ao tripulante de cabina plano de férias atribuído.

3- A submissão tardia do formulário para a marcação de férias, de acordo com o previsto nesta cláusula, não prejudica as prioridades estabelecidas na cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Disposições finais

1- Os padrões de serviço e as correspondentes cargas de trabalho deverão ser ajustadas e distribuídas por todos os tripulantes de cabina em função da composição da tripulação *standard*.

2- A implementação e a prática do serviço de bordo serão acompanhadas por uma comissão consultiva constituída por representantes do SPNC da Portugalía e do SNPVAC, com vista à respectiva avaliação e à identificação de ajustamentos que sejam tidos por necessários, obrigando-se as partes a desenvolver todos os esforços que se mostrem razoáveis no sentido de a decisão final poder ser consensual.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Vigência

1- O presente regulamento produz efeito ao início do inverno IATA de 2023/2024, substituindo toda a regulamentação interna da Portugalía que com ele esteja em contradição, e mantém-se em vigor pelo período de vigência do acordo de empresa (AE) que, como anexo, integra.

2- Até à data de início da produção de efeitos do presente regulamento aplica-se aos tripulantes de cabina da Portugalía o RUPT que consta do AE anterior, com exceção das cláusulas 19.<sup>a</sup> e 26.<sup>a</sup> do presente regulamento, que entrarão em vigor imediatamente.

Lisboa, 28 de setembro de 2023.

Pela Portugalía - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

*Luis Rodrigues*, presidente do conselho de administração.

*Mário Chaves*, administrador.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC:

*Ricardo Penarroias*, presidente da direcção.

*Antonieta Tavares*, tesoureira.

*Alexandra Rosendo*, secretária da direcção.

## ANEXO III

**Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

O Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS), sem prejuízo da legislação aplicável que disponha ou venha a dispor em sentido mais favorável, tem por objeto a regulamentação do regime salarial, reformas e garantias sociais dos tripulantes de cabine da Portugália Airlines (adiante designada por Portugália ou empresa), fazendo parte integrante do acordo de empresa (AE) celebrado entre a Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Conceito de retribuição**

1- Só se considera retribuição, aquilo a que, nos termos da lei, do AE e deste regulamento, o tripulante tem direito como contrapartida do trabalho.

2- A retribuição será paga por transferência bancária até ao último dia útil do mês a que respeita.

3- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Remuneração base mensal (RBM)**

1- A RBM dos tripulantes de cabine é constituída pelo vencimento base (VB), pelas diuturnidades (D) e complemento de senioridade (CS), conforme a tabela salarial em vigor, constituindo a retribuição fixa mensal.

2- A RBM é devida ao tripulante 14 vezes por ano (onde se incluem os subsídios de férias e de Natal).

3- As D vencidas até 31 de dezembro de 2023 integrarão a RBM do tripulante até que cesse o vínculo laboral com a Portugália.

4- Sem prejuízo do número anterior, a aquisição de novas diuturnidades a partir de 1 de janeiro de 2024, que integrarão a RBM, encontra-se estabelecida na cláusula 9.<sup>a</sup> do presente regulamento.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Retribuição durante as férias e subsídio de férias**

1- Durante o período de férias, o tripulante tem direito à RBM.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o tripulante tem direito a um subsídio de férias igual a um mês de RBM.

3- O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do maior período de férias que tenha duração igual ou superior a 10 (dez) dias úteis, com o vencimento do mês anterior ao respetivo gozo.

4- De forma a não se verificarem quebras de rendimento acentuadas, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024, no mês seguinte ao gozo obrigatório continuado de 10 (dez) dias úteis de férias, o tripulante tem direito a um acréscimo remuneratório, correspondente a 3 (três) vezes o *per diem* A do escalão que integra (Tabela da cláusula 10.<sup>a</sup>), comprometendo-se a Portugália, em conjunto com o SNPVAC, em reavaliar este valor a partir de 2026.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1- O tripulante de cabine tem direito, anualmente, a um subsídio de Natal de montante igual a um mês de RBM, a pagar até ao dia 15 (quinze) de dezembro do ano a que respeita.

2- No ano de admissão, no da cessação do contrato de trabalho, bem como no da suspensão do mesmo, o subsídio de Natal será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Vencimento base (VB)**

1- O VB caracteriza-se pelo montante inscrito na tabela salarial em cada momento em vigor.

2- A Portugália atualizará, anualmente, o VB de acordo com a taxa de inflação publicada anualmente pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) ou 1 %, o que for maior, aplicando retroativos a janeiro, salvo se outros valores de atualização forem negociados entre as partes; no ano de 2024 e 2025 essa atualização não poderá ser superior a 1 %.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Complemento de senioridade (CS)

1- Os tripulantes no escalão CAB III com antiguidade no escalão igual ou superior a 5 anos têm direito a um complemento de senioridade de 200,00 €.

2- O complemento de senioridade referido no número anterior deixará de ser devido quando o tripulante for promovido a chefe de cabine.

3- Os tripulantes no escalão CC II com antiguidade no escalão igual ou superior a 5 anos têm direito a um complemento de senioridade de 300,00 €.

4- Os complementos pagos nos termos dos números anteriores relevam para cálculo de todas as prestações remuneratórias que estejam indexadas ao vencimento base.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Vencimento de senioridade (VS)

1- O VS vence a cada 5 (cinco) anos de antiguidade na função de tripulante de cabine, no valor de 50,00 € (cinquenta euros) por cada período definido.

2- Será pago num valor anual total, a título de reforço do fundo de pensões, a ser efetuado até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte a que disser respeito, considerando 14 vezes o valor definido, de acordo com a tabela infra:

Antiguidade	Valor mensal	Total anual para reforçar o FP
5 anos	50,00 €	700,00 €
10 anos	100,00 €	1 400,00 €
15 anos	150,00 €	2 100,00 €
20 anos	200,00 €	2 800,00 €
25 anos	250,00 €	3 500,00 €
30 anos	300,00 €	4 200,00 €
35 anos	350,00 €	4 900,00 €
40 anos	400,00 €	5 600,00 €

3- Nos anos de 2024 e 2025 o valor total anual será reduzido em 50 %.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Diuturnidades (D)

1- O vencimento de diuturnidade é o constituído pela totalidade de diuturnidades em cada momento vencidas, nos termos dos números seguintes.

2- A primeira diuturnidade vence-se no dia 1 do mês em que se completam cinco anos de antiguidade de serviço.

3- Após o vencimento da primeira diuturnidade, o tripulante adquirirá, anualmente, uma diuturnidade adicional, a vencer, no dia 1 do mês de entrada na empresa.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores da presente cláusula, serão desconsiderados os anos em que:

- a) O tripulante tenha sido objeto de sanção disciplinar que implique registo disciplinar;
- b) O tripulante tenha incorrido em faltas injustificadas, independentemente do número de faltas dadas;
- c) Tenha ocorrido a suspensão do contrato de trabalho, salvo quando essa suspensão seja equiparada por lei a prestação efetiva de trabalho.

5- Aplicam-se às diuturnidades vencidas em cada ano, a partir de 1 de janeiro de 2024, o valor de 1,5 % do VB, até ao máximo de 30,00 € em 2024 e 2025 e 40,00 € a partir de 2026, não havendo lugar a atualização do valor nominal das diuturnidades vencidas em data anterior.

6- Os tripulantes que sejam oriundos de outras categorias profissionais detidas ao serviço da Portugália manterão as prestações similares da diuturnidade, vencidas nessas categorias, mantendo-se, igualmente, inalterado o respetivo valor nominal vigente à data do seu vencimento de acordo com a respetiva tabela salarial então em vigor.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### *Perdiem*

1- Por cada dia de trabalho o tripulante tem direito à atribuição de um *perdiem*, consoante a tabela infra:

<i>Perdiem</i>		Valor de 2023 a 2025		Valor a partir de 2026		Valor
		CABj - CAB1	CAB2 - CCs	CABj - CAB1	CAB2 - CCs	
<i>Perdiem A</i>	Formação profissional, medicina do trabalho, trabalho no solo, assistência não acionada fora das instalações da empresa	25	38,33	27,06	40,26	33 % PR
<i>Perdiem B</i>	APT, dia de calendário entre rotações, PSV e/ou DHC até 6h00	67,5	103,5	73,8	109,8	90 % PR
<i>Perdiem referência</i>	PSV e/ou DHC entre 6h01 e 9h00	75	115	82	122	Valor de referência
<i>Perdiem C</i>	PSV e/ou DHC a partir de 9h01	82,5	126,5	90,2	134,2	110 % PR

2- Sempre que, por razões operacionais imprevistas, ocorridas a partir da apresentação do tripulante de cabine, o período de serviço de voo seja aumentado ou o descanso seja reduzido, por decisão do comandante, no âmbito da cláusula 16.<sup>a</sup> do RUPT, o valor do *perdiem* a receber nesse dia de trabalho será acrescido em 50 % do *perdiem* de referência.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Prémio anual por *block hours* (BH) ou setores**

1- O tripulante de cabine, em função do número de BH ou de setores realizados em funções, em cada ano, será elegível para beneficiar do prémio anual de BH ou setores, o qual será apurado e, se devido, pago de acordo com o regime e valores considerados na tabela infra:

	550 a 599 BH ou 275 a 299 setores	600 a 649 BH ou 300 a 324 setores	A partir de 650 BH ou de 325 setores
CAB júnior a CC II	4 % RBM anual	8 % RBM anual	10 % RBM anual

2- O prémio anual de BH ou setores deve ser pago até ao final do primeiro trimestre do ano seguinte.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Ajudas de custo operacionais/deslocação de serviço**

A Portugália atribuirá aos tripulantes de cabine uma ajuda de custo operacional ou deslocação de serviço para compensar despesas com a alimentação e pernoita, nos termos e valores a definir pela empresa, a cada momento.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em dia feriado**

- 1- O trabalho em dia feriado será remunerado com um acréscimo de 100 % do valor base diário.
- 2- O acréscimo previsto no número anterior será pago conjuntamente com o vencimento do mês seguinte.
- 3- Exclusivamente para efeitos remuneratórios, o trabalho prestado no dia de Terça-Feira de Carnaval será remunerado e pago nos termos dos números anteriores.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Trabalho em folgas e férias**

1- O trabalho prestado em dia de folga (deduzido sem prejuízo dos dias de folga mínimos previstos em AE) remunerar-se-á em 10 % do VB, por dia.

2- O trabalho prestado em dia de férias (que será deduzido) remunerar-se-á em 15 % do VB, por dia.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Exercício de funções em terra**

Os tripulantes que, cumulativamente com funções de voo, exerçam funções permanentes em terra ou de instrução, receberão prestações remuneratórias específicas, nos termos e valores a definir pela Portugália.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Proteção na doença**

1- Nas situações de doença que impossibilitem a prestação de serviço de voo, comprovadas pelos serviços da medicina do trabalho da empresa, relativamente às quais não haja lugar a pagamento de subsídio de doença, a Portugália assegurará, durante os primeiros três eventos até ao total anual de nove dias de doença, um pagamento correspondente a 100 % da retribuição íliquida base diária por cada dia de ausência.

2- A partir do quarto dia de doença relativamente a cada evento com o limite anual de três, deixará de se aplicar o disposto no número anterior.

3- A empresa diligenciará no sentido do tripulante beneficiar e ser medicamente assistido pelos serviços de saúde pública no estrangeiro ao abrigo dos acordos internacionais entre Estados que possam existir e vigorar, sempre que ali se encontre a prestar serviço, tomando, subsidiariamente, a seu cargo toda a assistência médico-medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente ocorrido quando o tripulante se encontre fora da base por ordem da empresa, ficando a empresa sub-rogada nos eventuais direitos daí decorrentes.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Acidente de trabalho**

1- É acidente de trabalho o sinistro como tal qualificado nos termos da lei geral.

2- A empresa tomará a seu cargo toda a assistência médico-medicamentosa e hospitalar em caso de acidente ocorrido quando o tripulante se encontre fora da base por ordem da empresa, ficando a empresa sub-rogada nos eventuais direitos daí decorrentes.

3- O desconto no vencimento decorrente de faltas justificadas por acidente de trabalho, será efetuado no vencimento do mês seguinte àquele em que ocorrer o sinistro, permitindo assim que esse desconto seja realizado em momento posterior ao recebimento pelo tripulante do montante devido pela companhia de seguros.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade temporária**

O tripulante que se encontre em situação de incapacidade temporária, resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, manterá, até ao limite do período previsto na lei para concessão de subsídio de doença pela Segurança Social, a retribuição a que tem direito na situação de doença.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1- Para além das situações especiais previstas na lei, a Portugália pode conceder ao tripulante de cabine, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- A concessão da licença determina a suspensão do contrato de trabalho, mas o tripulante mantém o direito ao lugar e o tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade de empresa.

3- Durante a licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho.

4- A concessão de licença sem retribuição deve constar de documento escrito comprovativo da autorização e do tempo de duração previsto.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Pré-reforma**

1- Por acordo entre a empresa e o tripulante pode este passar, a partir dos 55 anos, à situação de pré-reforma nas condições que em cada momento estiverem definidas pela empresa e pela lei.

2- Salvo estipulação em contrário, a prestação de pré-reforma será atualizada anualmente nos mesmos valores percentuais em que o for a retribuição dos tripulantes no ativo ou, quando não haja atualização salarial destes, nos termos legais, pela taxa de inflação.

3- A prestação de pré-reforma será paga 14 meses em cada ano, incluindo os equivalentes ao subsídio de férias e ao subsídio de Natal, cujo pagamento terá lugar em junho e dezembro respetivamente.

4- Os tripulantes na situação de pré-reforma mantêm-se abrangidos pelos seguros previstos na cláusula 26.<sup>a</sup> (Seguro) deste regulamento até perfazerem a idade legal de reforma por velhice, conforme em cada momento em vigor.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Fundo de pensões**

1- A Portugália obriga-se a instituir um fundo de pensões fechado ou uma apólice de seguro de capitalização, nominais, e que garantirá após a verificação da situação de reforma por velhice ou invalidez que lhe deu origem, e de acordo com a opção do beneficiário, exercida nos termos da lei e do contrato constitutivo, o recebimento pelo tripulante do valor capitalizado na sua conta individual ou a compra de uma pensão vitalícia à data em que o tripulante requerer a passagem à reforma.

2- O regime instituído é de contribuição definida no montante de 4,375 % até 2025 inclusive, e 7,5 % de 2026 em diante, da remuneração base prevista na cláusula 3.<sup>o</sup> do presente regulamento e incide 14 vezes por ano.

3- A Portugália suporta 80 % da contribuição definida prevista no número anterior e deduz os 20 % remanescentes na remuneração do tripulante, entregando a totalidade da contribuição definida, mensalmente, à entidade gestora do fundo ou da apólice, conforme determinado no contrato constitutivo do Fundo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Infantário**

1- Sempre que haja vagas a Portugália garante a todos os tripulantes de cabine a utilização do Infantário TAP em Lisboa de acordo com as prioridades e condições definidas pela TAP.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, a Portugália obriga-se a proceder à extensão dos benefícios referentes ao Infantário aplicável ao PNC da TAP, de forma que os tripulantes de cabine da Portugália passem a usufruir das mesmas condições previstas, a cada momento em vigor.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Salvaguarda por redução de atividade**

Se existir disponibilidade efetiva para o trabalho por parte do tripulante e se, por qualquer facto excepcional, como por exemplo o resultante de reestruturação ou de processo de alteração de frota, se verificar uma redução da operação, que resulte numa média abaixo de 10 dias de serviço de voo por mês quando comparado com os meses do trimestre imediatamente anterior, a Portugália obriga-se a negociar e a acordar com o SNPVAC medidas extraordinárias de compensação da perda de componentes económicas variáveis conexas com a prestação efetiva de serviço de voo. Esta análise deve ser verificada separadamente, mediante a média das categorias.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Cláusula de salvaguarda**

1- De forma a obstar as disparidades remuneratórias significativas entre os tripulantes de cabine da Portugália e os tripulantes de cabine da TAP, a Portugália compromete-se a atualizar as tabelas remuneratórias constantes do presente regulamento, caso a remuneração base dos tripulantes de cabine da Portugália seja inferior em mais de 20 % quando comparada com os tripulantes de cabine da TAP, relativamente a cada escalão salarial.

2- A remuneração base de um chefe de cabine da Portugália nunca poderá ser inferior à auferida por um CAB do Grupo TAP.

3- Caso se verifique alguma das situações previstas nos pontos anteriores, a atualização ocorrerá mediante o incremento da remuneração base dos tripulantes de cabine da Portugália, no mês seguinte à entrada em vigor das tabelas remuneratórias aplicáveis aos tripulantes de cabine do Grupo TAP.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Acesso ao refeitório TAP

Sempre que o tripulante se encontrar em formação nas instalações do Reduto TAP, terá direito de acesso ao refeitório TAP, nas mesmas condições que o pessoal de terra.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

1- Os tripulantes de cabine que já tenham vencido, ou que vencessem até 31 de agosto de 2023, o subsídio de CAB sénior, ainda que, em função da respetiva integração no novo plano de carreiras, não tenham antiguidade suficiente para conferir direito ao complemento de senioridade, passarão a auferir este complemento desde a data de produção de efeitos do presente regulamento.

2- Os chefes de cabine que já tenham vencido, ou que vencessem até 31 de agosto de 2023, o subsídio de CC sénior e que não tenham antiguidade suficiente para conferir direito ao novo complemento de senioridade, manterão direito ao pagamento do subsídio de CC sénior, no valor de 125,00 €, até que passem a auferir o complemento de senioridade.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Tabela salarial

Escalão	Tempo de permanência no escalão	VB 2023	CS	VS 50,00 € por cada 5 anos de antiguidade	D Até 31 dezembro 2023 mantém as atuais; A partir de 1 janeiro 2024 uma por ano a vencer no dia 1 do mês de entrada	PR 2023 2024 2025	PR 2026
CC sénior	n/a	2 200,00 €	300,00 €	>300,00 €	1,5 % do VB anterior*	115,00 €	122,00 €
CC II	5 anos/15 pontos	2 200,00 €	-	250,00 € a 300,00 €			
CC I	5 anos/15 pontos	1 900,00 €	-	200,00 € a 250,00 €			
CAB sénior	n/a	1 450,00 €	200,00 €	150,00 € a 200,00 €			
CAB III	5 anos/15 pontos	1 450,00 €	-	100,00 € a 150,00 €			
CAB II	5 anos/15 pontos	1 200,00 €	-	50,00 € a 100,00 €			
CAB I	2 anos	900,00 €	-	n/a		75,00 €	82,00 €
CAB júnior	18 meses	SMN	-	n/a			

\*Limite 30 € em 2024 e 2025 e 40 € a partir de 2026.

Lisboa, 28 de setembro de 2023.

Pela Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

*Luis Rodrigues*, presidente do conselho de administração.

*Mário Chaves*, administrador.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC:

*Ricardo Penarroias*, presidente da direcção.

*Antonieta Tavares*, tesoureira.

*Alexandra Rosendo*, secretária da direcção.

## ANEXO IV

**Regulamento de Bases Operacionais**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Objeto**

O presente Regulamento de Bases Operacionais (RBO ou regulamento), sem prejuízo da legislação aplicável que disponha ou venha a dispor em sentido mais favorável, tem por objeto a regulamentação do regime da colocação dos tripulantes de cabine da Portugália Airlines (adiante Portugália ou empresa) em base operacional, fazendo parte integrante do acordo de empresa (AE) celebrado entre a Portugália e o SNPVAC - Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil conforme previsto no número 2, alínea d), da cláusula 37.<sup>a</sup> do AE (Parte geral).

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Definições**

Para efeitos deste regulamento, considera-se:

- (a) «Ano» - Período de doze meses consecutivos;
- (b) «Base» - Local onde a Portugália tem a sua sede estatutária ou outro a partir do qual esta exerce atividade comercial, situado no território nacional ou fora dele, que seja definido como base pela Portugália e que conste do contrato de trabalho do tripulante de cabine;
- (c) «Base operacional» - Local no território nacional, ou fora dele, diferente do local da sede onde a Portugália coloca, exclusivamente nos termos deste regulamento, tripulantes de cabine para o exercício de funções determinadas em equipamentos determinados e afetos às mesmas;
- (d) «Local de trabalho» - Base da Portugália à qual o tripulante de cabine está adstrito por força do conveniado e definido no respetivo contrato de trabalho em vigor, ou para o qual o trabalhador é transferido de forma definitiva nos termos deste regulamento;
- (e) «Transferência temporária» - Mudança do local de trabalho do tripulante de cabine ordenada nos termos da lei geral e deste regulamento por período não superior a 6 meses e por período de tempo superior ao máximo da rotação referente a esse local, podendo, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou por acordo de mobilidade a celebrar com o tripulante de cabine nos termos deste regulamento, ir além dos 6 meses;
- (f) «Destacamento internacional» - Situação em que o tripulante de cabine, com o seu acordo, se encontra temporariamente estacionado fora da base ou de qualquer base operacional ao serviço ativo da Portugália por período não superior a 30 dias, excluindo qualquer ação de formação do tripulante de cabine de duração até 5 dias, ou, no limite, até às 11h59 do sexto dia.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Objetivos**

A criação e/ou manutenção de uma base operacional tem como objetivo principal a otimização dos recursos humanos, materiais e custos operacionais da Portugália.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Serviços de voo atribuídos**

A Portugália atribuirá a cada base operacional os serviços de voo que em cada momento permitam atingir os objetivos mencionados na cláusula 3.<sup>a</sup>

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Coordenador da base operacional**

1- Será nomeado um coordenador da base operacional que responderá diretamente perante o diretor de operações de voo (DOV) e, tecnicamente, às frotas ou serviços, devendo esta função ser desempenhada por um comandante da base operacional.

2- Na ausência ou inexistência de um coordenador de base operacional, essa função será desempenhada diretamente pelo DOV, que deverá proceder à nomeação de um novo coordenador.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Quadro de tripulantes de cabine da base e base operacional**

1- A Portugália, tendo em conta a atividade previsível, definirá o plano anual de tripulantes de cabine necessário para cada base e base operacional, sempre que tal se justifique.

2- O plano referido no número anterior, sempre que tenha lugar, deverá ser publicado até 30 de novembro do ano anterior a que se refere, devendo este especificar o equipamento afeto à base e base operacional, a função dos tripulantes de cabine a colocar e as datas previstas de colocação, de forma a garantir a manutenção ou consecução do equilíbrio desejado entre o número de chefes de cabine e comissários/assistentes de bordo nela colocados.

3- Para efeitos da criação de uma base operacional ou da abertura de vagas nas bases já existentes, a Portugália publicará antecipadamente o respetivo plano de tripulantes de cabine com as vagas disponíveis por função e equipamento, assim como as datas previstas de colocação.

4- Os tripulantes de cabine interessados manifestarão, por escrito, as suas opções até ao final do mês seguinte à publicação do plano referido nos números anteriores.

5- Compete exclusivamente à Portugália, ao abrigo do seu poder discricionário e pré-contratual, avaliar e decidir sobre a oportunidade de constituir, manter, redimensionar e encerrar bases operacionais, bem como determinar a política de recrutamento, de recursos humanos, com respeito pelos princípios delineados ao abrigo do presente regulamento em sede de recrutamento interno, e respetivos quantitativos, sempre sem prejuízo da prerrogativa de recurso ao recrutamento externo.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Redução do quadro da base e da base operacional**

1- A decisão da redução do número de vagas do quadro de tripulantes de cabine deve ser objeto de informação ao SNPVAC caso este o solicite por escrito ao abrigo do respetivo direito à informação.

2- Para efeitos do previsto e no âmbito da presente cláusula, a cessação de funções de um tripulante de cabine numa base ou base operacional efetua-se de acordo com o regime de voluntariado ou de obrigatoriedade nos termos previstos nas cláusulas seguintes.

3- No caso de existirem tripulantes de cabine colocados na base operacional em regime de transferência temporária a cessação de funções dos tripulantes de cabine afetos a essa base incidirá, primeiramente, sobre aqueles, não podendo haver qualquer redução do quadro sempre que haja tripulantes de cabine afetos a essa base em regime de transferência temporária.

4- A Portugália deverá comunicar ao tripulante de cabine a sua colocação noutra base ou base operacional, por carta registada, com aviso de receção, com uma antecedência mínima de noventa dias relativamente à data em que a Portugália pretende que a referida colocação produza efeitos.

5- O prazo previsto no número anterior poderá ser reduzido se para tal existir acordo escrito, celebrado entre a Portugália e o tripulante de cabine em data posterior à da tomada de conhecimento da decisão por este.

6- O tripulante de cabine, depois de notificado da cessação da sua colocação na base ou base operacional a que está afeto, poderá acordar na troca com um colega colocado na mesma base ou base operacional e que desempenhe as mesmas funções, passando a ocupar o lugar que aquele ocupava na lista dos tripulantes de cabine afetados pela redução.

7- Inexistindo tripulantes de cabine em número suficiente para a cessação da colocação em regime de voluntariado, serão considerados os restantes tripulantes da base ou base operacional por ordem crescente de antiguidade de serviço.

8- Sempre que a redução de vagas referida no número anterior ocorrer no contexto de procedimento de cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho ou de despedimento coletivo, a Portugália obriga-se a desenvolver todos os esforços no sentido da afetação dos recursos excedentários a outras bases, desde que ali haja disponibilidade de posto de trabalho compatível com a categoria profissional do tripulante de cabine, e observando, nesse caso, os critérios de preferência enunciados na cláusula 9.<sup>a</sup> do presente regulamento.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Preenchimento de vagas e colocação em bases por recrutamento interno**

1- A colocação de tripulantes de cabine numa base ou base operacional pressupõe a existência de vagas, de acordo com o plano publicado para a função e equipamento a que o tripulante de cabine pertence, proces-

sando-se por acordo segundo o regime de voluntariado ou por decisão unilateral da Portugaláia, nos termos previstos nas cláusulas seguintes.

2- As colocações numa base ou base operacional são feitas prioritariamente em regime de voluntariado, só havendo lugar a decisão unilateral da Portugaláia se não se verificar o preenchimento completo do quadro naquele regime.

3- O preenchimento por voluntários das vagas existentes, quando contribua para se atingir o desejável equilíbrio entre o número de chefes de cabine e comissários/assistentes de bordo, será efetuado num prazo máximo de dois meses após a data definida no plano a que alude o número 1 e 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>

4- Quando, por via do plano, houver aumento do número de vagas na base ou base operacional, a Portugaláia poderá optar por calendarizar de forma faseada as transferências, de modo a garantir o respeito do princípio de equilíbrio constante da parte final da cláusula 6.<sup>a</sup>, número 2, dando desse facto conhecimento aos tripulantes interessados.

5- A data de colocação na base ou base operacional é a data do primeiro voo efetuado nessa ou a partir dessa base.

6- As regras previstas nos números 1 a 5 da presente cláusula não serão aplicáveis nos casos de provimento externo das vagas existentes.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Crítérios de preferência no preenchimento de vagas em regime de voluntariado**

1- Gozarão de preferência na colocação na base e base operacional onde sejam declaradas vagas os tripulantes de cabine que tenham sido anteriormente transferidos dessa base para outra base por decisão unilateral da Portugaláia ou por acordo fundado no interesse da empresa, desde que, nesse sentido, e com a devida oportunidade, manifestem a sua vontade.

2- O exercício do direito de preferência previsto no número anterior atenderá, em condições de igualdade, à ordenação dos candidatos de acordo com os seguintes critérios de desempate, sucessivos e subsidiários:

a) Maior antiguidade na base operacional atual;

b) Maior antiguidade de categoria;

c) Maior antiguidade de serviço;

d) Maior antiguidade de empresa;

e) Maior antiguidade do pedido, devendo este ser renovado anualmente, no período mencionado no número quatro da cláusula 6.<sup>a</sup>.

3- A data de integração na base operacional de destino é o mês e o ano de colocação do tripulante nessa base.

4- Os pedidos formulados em data anterior à entrada em vigor deste regulamento, na sua versão inicial, considerar-se-ão abrangidos pela alínea e) do número anterior, sendo a antiguidade contabilizada desde a data de apresentação do pedido.

5- O tripulante de cabine terá direito a quatro dias livres de serviço precedentes à data de colocação na base de destino.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Preenchimento de vagas por decisão unilateral da empresa**

1- Não sendo preenchidas todas as vagas de colocação numa base operacional em regime de voluntariado, a colocação de tripulantes de cabine ocorrerá por decisão unilateral da Portugaláia.

2- Para efeitos do disposto no número anterior e salvo avaliação técnica em contrário relativamente a exigências ditadas pela necessidade de adequação dos respetivos perfis profissionais à função, as vagas existentes serão preenchidas preferencialmente, pelo tripulante de cabine que mais recentemente tenha iniciado o curso de entrada na Portugaláia até ao mais antigo, e até que todas as vagas estejam preenchidas, isto é, do mais novo ao mais antigo/pela ordem inversa de escalonamento de acordo com as regras de escalonamento constantes no RAACF.

3- No âmbito do previsto nos números anteriores, é garantido ao SNPVAC, de acordo com a legislação em vigor, o direito à informação.

4- O tripulante de cabine, unilateralmente colocado numa base operacional terá direito, nos primeiros 15 dias contados da data da sua colocação nessa base operacional a alojamento em hotel com pequeno-almoço incluído e transporte (hotel-aeroporto-hotel), sendo os respetivos custos suportados pela Portugaláia.

5- A partir do décimo-sexto dia e até ao sexagésimo dia de colocação na nova base operacional, o tripulante terá direito, a título de ajudas de custo adicionais, a auferir o montante diário de 75,00 € (setenta e cinco euros)

se a previsão da colocação na base operacional for inferior a um ano, sempre sem prejuízo das demais componentes variáveis e ajudas de custo referentes ao trabalho prestado.

6- O tripulante de cabine terá direito a seis dias livres de serviço precedentes à data de colocação na base de destino.

7- Durante o período de transferência temporária, o tripulante de cabine auferirá, a título de comparticipação nos encargos relacionados com a mudança temporária da sua residência, um montante mensal de 1000,00 € (mil euros).

8- Nos primeiros dois anos de transferência definitiva, o tripulante auferirá, a título de comparticipação nos encargos relacionados com a mudança da sua residência, um montante mensal de 1000,00 € (mil euros)

9- Caso a transferência definitiva cause prejuízo sério ao trabalhador e seja por este invocado, pode este resolver o contrato tendo direito a uma compensação negociada com a Portugaláia, mas que nunca poderá ser inferior ao valor correspondente a uma remuneração base mensal por cada ano de antiguidade.

10- O tripulante de cabine poderá acordar na troca com um colega colocado na mesma base e que desempenhe as mesmas funções, passando a ocupar o lugar que aquele ocupava na lista dos tripulantes unilateralmente identificados pela Portugaláia para preenchimento de vagas nessa base operacional e vice-versa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Regime de transferência temporária**

1- A Portugaláia poderá proceder à colocação temporária de tripulantes de cabine, em regime de transferência temporária, numa base operacional onde existam tripulantes colocados noutros regimes se verificadas as seguintes condições:

a) Necessidade de reforço temporário, por período não superior a seis meses, do número de tripulações afetadas à base operacional de destino;

b) Necessidade de preenchimento temporário de vagas por período não superior a 6 meses, caso não existam tripulantes de cabine em regime de voluntariado;

2- Para efeitos do número anterior, constituem, designadamente, fundamento de necessidade temporária da empresa as seguintes situações:

a) Substituição de tripulante colocado na base operacional em situação de incapacidade temporária, cessando automaticamente a transferência temporária quando se efetivar o regresso à atividade do trabalhador substituído;

b) Substituição de tripulante de cabine colocado na base operacional em situação de formação, por promoção ou progressão técnica, cessando automaticamente a transferência temporária no final do mês seguinte à data da largada do tripulante substituído ou do regresso deste à base operacional.

3- Sempre que haja fundada necessidade premente da empresa e, ou, urgência de serviço em proceder a uma transferência temporária, compete exclusivamente à Portugaláia avaliar se deve, ou não, recorrer ao regime de voluntariado.

4- Caso a Portugaláia decida não recorrer ao regime de voluntariado, deverá observar o disposto na cláusula anterior.

5- O tripulante de cabine transferido nos termos dos números 3 e 4 da presente cláusula, será substituído, logo que possível, por outro que, de acordo com o regime de voluntariado, manifeste a sua disponibilidade para ocupar a referida posição.

6- Durante o período em que vigorar a transferência temporária, cuja duração seja superior a um mês, por acréscimo ao regime de facilidades de passagens aéreas, o tripulante de cabine terá direito a usufruir, por cada mês de calendário, de três bilhetes de avião de ida e volta gratuitos, entre a base em que se encontra deslocado e a base correspondente ao seu local de trabalho, para o próprio, em classe executiva e equipamento do Grupo TAP com sujeição a disponibilidade de espaço, e desde que se trate de deslocação entre o local em que se encontra a exercer funções e o local da sua residência habitual.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Transferência de base operacional por interesse do tripulante de cabine**

1- O tripulante de cabine de uma base operacional que pretender ser transferido definitivamente da base operacional a que se encontra afeto para base operacional diferente, poderá, a qualquer momento, manifestar expressamente e por escrito essa vontade à Portugaláia, ficando essa transferência dependente da existência de vaga e da observância pela Portugaláia dos critérios enunciados na cláusula 9.<sup>a</sup> do presente regulamento.

2- O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de provimento externo das vagas existentes.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Extinção de base ou de base operacional**

1- A decisão de extinção de base deve ser previamente comunicada e fundamentada por escrito ao SNPVAC nos termos da lei geral do trabalho.

2- Em caso de extinção de base, a Portugália fará todos os esforços para recolocar os tripulantes de cabine de acordo com os critérios estabelecidos na cláusula 9.<sup>a</sup>

Cláusula 14.<sup>a</sup>**Regime de destacamento internacional**

1- Em caso de necessidade operacional ou comercial de destacamento internacional de um tripulante de cabine, a Portugália suportará os seguintes encargos:

- a) Alojamento em hotel em regime de APA, transporte (hotel-aeroporto-hotel) e serviço de lavandaria;
- b) Ajuda de custo diária no montante de 250,00 € (duzentos e cinquenta euros), sempre sem prejuízo das demais componentes variáveis e ajudas de custo referentes ao trabalho prestado;
- c) Dois bilhetes de avião de ida e volta com reserva, entre o local em que o tripulante se encontra destacado e a base ou a base operacional a que se encontre afeto.

2- O tripulante de cabine não poderá repetir o mesmo destacamento internacional até que todos os outros tripulantes, com a igual função e qualificação, já tenham realizado semelhante destacamento, salvo ocorrendo troca com outro tripulante, ou havendo recusa dos demais tripulantes que ainda não realizaram o destacamento.

3- O serviço prestado durante o período de destacamento será, para todos os efeitos, nomeadamente para efeitos de aplicação do RUPT, considerado como serviço prestado na base.

Cláusula 15.<sup>a</sup>**Disposições finais e transitórias**

1- Os tripulantes de cabine, cujo local de trabalho se situe numa das bases atualmente existentes, serão, em caso de redução do quadro da base a que estão adstritos, ordenados entre si pela data da sua primeira colocação nessa base, e, enquanto se mantiverem na mesma função e equipamento, serão considerados como sendo mais antigos do que qualquer outro tripulante colocado nessa base após a entrada em vigor deste regulamento.

2- Entende-se como data da primeira colocação o primeiro dia do mês em que teve início a atividade de voo do tripulante na base do seu local de trabalho à data da transferência, independentemente da função em que tal se tenha verificado.

3- Caso o tripulante opte por promoção que obrigue a cessação de colocação na base que constitui o local de trabalho do mesmo deixará este de estar abrangido pela presente cláusula a partir da data de colocação na base de destino, desde que essa data seja posterior à entrada em vigor do presente regulamento.

4- Os comissários/assistentes de bordo considerados, sendo voluntários, permanecerão na base operacional em que se encontrarem aquando da entrada em vigor deste regulamento, ocupando as vagas definidas pelo plano inicial, e serão ordenados entre si pela antiguidade de serviço.

5- Para efeitos do número anterior, enquanto o comissário/assistente de bordo permanecer na mesma função, será, em caso de redução do quadro daquela base operacional, considerado como sendo mais antigo do que qualquer outro colocado na mesma base operacional após a entrada em vigor deste regulamento.

6- O disposto nos números anteriores da presente cláusula é aplicável a chefes de cabine e comissários/assistentes de bordo a prestar serviço em qualquer das bases existentes e em funcionamento à data da entrada em vigor do presente regulamento.

Lisboa, 28 de setembro de 2023.

Pela Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

*Luis Rodrigues*, presidente do conselho de administração.

*Mário Chaves*, administrador.

Pelo Sindicato Nacional do Pessoal de Voo da Aviação Civil - SNPVAC:

*Ricardo Penarroias*, presidente da direcção.

*Antonieta Tavares*, tesoureira.

*Alexandra Rosendo*, secretária da direcção

Depositado em 29 de janeiro de 2024, a fl. 54 do livro n.º 13, com o n.º 35/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

**Acordo de empresa entre a Portugalía - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Revisão global**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito pessoal e territorial de aplicação**

1-O presente acordo de empresa, adiante abreviadamente designado AE, é celebrado entre a Portugalía - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, adiante abreviadamente designada Portugalía ou empresa, e os pilotos ao seu serviço representados pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, adiante abreviadamente designado SPAC ou sindicato.

2-O presente AE aplica-se a todo o território nacional sem prejuízo da sua aplicação aos pilotos referidos no número anterior da presente cláusula, independentemente do local onde estejam a exercer funções.

3- A Portugalía integra o setor de atividade do transporte aéreo, regular e não regular, de passageiros, carga e correio (com o CAE principal 51100-R3 e CAE secundário 85591-R3).

4-O presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho abrange, para além da Portugalía, 42 pilotos associados do SPAC.

5-Os pilotos da Portugalía não filiados no SPAC e que não sejam filiados em qualquer outra associação sindical, poderão manifestar a sua vontade junto da Portugalía para que o presente AE lhes passe a ser aplicável, devendo, para o efeito, comunicar a sua escolha por escrito à direção da Portugalía, nos 3 meses posteriores à sua entrada em vigor ou ao início da execução do seu contrato de trabalho se este for posterior.

6- A aplicação da convenção nos termos do número anterior mantém-se até ao final da sua vigência, com o limite de 15 meses.

7-O trabalhador pode revogar a escolha, cessando a aplicação da convenção seis meses após a comunicação dessa revogação ou antes se, entretanto, se esgotar o prazo referido no número anterior.

8-O trabalhador só pode fazer uso da faculdade prevista no número 5 uma vez enquanto estiver ao serviço da Portugalía.

9- A adesão do piloto, cumpridas as formalidades previstas no número anterior, só produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à sua adesão.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Entrada em vigor, vigência, produção de efeitos, revisão e denúncia**

1-O presente AE entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2-Com a entrada em vigor do presente AE, são revogados a regulamentação interna, os acordos e os protocolos celebrados entre as partes outorgantes que conflituem com o presente AE, e substitui toda a regulamentação coletiva anteriormente negociada entre as partes, bem como o Acordo de empresa celebrado entre a Portugalía - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2009, na sua redação atual, com as alterações subsequentes publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2010, e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2020.

3-Não obstante a regra contida no número anterior, podem os diversos regulamentos anexos estabelecer datas diferentes para a respetiva entrada em vigor, aplicando-se até essa data a regulamentação em vigor à data do início de vigência do AE.

4-O presente AE vigora até 31 de dezembro de 2026.

5- O presente AE pode ser denunciado por qualquer uma das partes, nos termos da lei, mediante comunicação dirigida à outra parte, acompanhada da proposta negocial global, com uma antecedência de, pelo menos, 30 dias com referência ao respetivo termo de vigência inicial ou de qualquer uma das suas renovações, após o que entrará em regime de sobrevivência, nos termos da lei.

6- A denúncia deve ser acompanhada de fundamentação quanto a motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamentos do regime da convenção denunciada.

7- Na ausência de denúncia, o presente AE será automática e sucessivamente renovado por períodos de 12 meses.

8- O disposto na presente cláusula não prejudica a possibilidade de negociação e celebração de protocolos, regulamentos ou quaisquer outros normativos sobre matérias específicas entre a Portugália e o SPAC.

9- As partes reconhecem que a regulamentação constante do presente AE é globalmente mais favorável para os trabalhadores do que a anteriormente aplicável.

10- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores e considerando que a Portugália integra o setor empresarial do Estado (SEE), as partes convencionam que quaisquer efeitos obrigacionais emergentes do presente AE ficam sujeitos à condição suspensiva da sua aprovação pela tutela.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Princípios e objetivos fundamentais do acordo de empresa

1- As partes contratantes comprometem-se a proceder de acordo com o princípio da boa-fé e, em particular, a garantir o cumprimento do estabelecido na lei e no presente AE.

2- Ao celebrarem este AE, a Portugália e o SPAC, pretendem, nomeadamente:

- a) Estabelecer condições adequadas de prestação de trabalho que potenciem a competitividade da Portugália;
- b) Contribuir para a rentabilidade da operação, proporcionando a garantia de emprego aos pilotos;
- c) Intensificar a cooperação entre as partes num ambiente de confiança e respeito mútuo;
- d) Estabelecer mecanismos para a resolução de eventuais conflitos;
- e) Manter e promover a paz social.

### Cláusula 4.<sup>a</sup>

#### Relação entre as partes

1- Sem prejuízo dos princípios e objetivos referidos na cláusula anterior, a Portugália e o SPAC comprometem-se a cooperar entre si em todas as matérias relacionadas, direta ou indiretamente, com a prestação de trabalho dos pilotos.

2- Sem prejuízo do respeito pela confidencialidade e salvaguarda dos segredos de negócio, as partes poderão agendar reuniões com vista a assegurar a atempada troca de informação relativa aos principais indicadores de mercado, níveis de emprego e situação concorrencial.

3- As reuniões referidas no número anterior realizar-se-ão quando solicitadas, por escrito, por qualquer uma das partes.

### Cláusula 5.<sup>a</sup>

#### Resolução de conflitos

1- A Portugália e o SPAC devem evitar atitudes que conduzam a situações de conflito.

2- No caso de ocorrer uma situação de divergência de interpretação relativamente às cláusulas do acordo de empresa em vigor é adotado o seguinte procedimento:

- a) Qualquer das partes notifica a parte contrária com a indicação da divergência de entendimento;
- b) A Portugália suspende durante 48 horas a atuação e notifica o SPAC para a realização de uma reunião dentro do referido prazo;
- c) Se estiverem situações em curso que sejam afetadas pela divergência de entendimento, a operação deve ser finalizada independentemente da suspensão prevista na alínea b);
- d) Caso as partes não cheguem a um entendimento no prazo de 48 horas, referido na alínea b), será convocada uma comissão paritária, mantendo-se a suspensão do entendimento da empresa até ao momento em que emane uma resolução da referida comissão;
- e) Caso a comissão paritária não chegue a um entendimento vinculante, cada uma das partes desencadeará as ações que considere necessárias para defender os respetivos entendimentos.

### Cláusula 6.<sup>a</sup>

#### Atividade sindical e informação

1- O SPAC, através dos respetivos delegados sindicais, goza dos seguintes direitos coletivos:

- a) Direito a desenvolver atividade sindical na empresa, devendo esta pôr à disposição dos delegados sindicais que o requeiram um local apropriado ao exercício das suas funções, no interior da empresa ou na sua proximidade, disponibilizado a título permanente e à escolha do empregador;
- b) Direito a reunir no local de trabalho nos termos da lei geral do trabalho;
- c) Direito a afixar, nas instalações da empresa e em local apropriado disponibilizado pelo empregador, convocatórias, comunicações, informações, ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do funcionamento normal da empresa;
- d) Direito do delegado sindical ao pagamento do valor da remuneração base, por cada dia de crédito de horas no exercício da atividade sindical;
- e) Direito a, mediante requerimento escrito, serem informados e consultados sobre os seguintes temas que envolvam os trabalhadores ou a atividade em Portugal da Portugália:
  - i) Evolução recente e provável evolução futura da atividade da Portugália ou do estabelecimento e da sua situação económica;
  - ii) Situação atual, estrutura presente e provável evolução dos níveis de emprego na Portugália ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;
  - iii) Decisões da Portugália suscetíveis de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

2- A Portugália responderá, por escrito, aos requerimentos apresentados nos termos do número 1 alínea e) da presente cláusula, no prazo máximo de oito dias, ou de quinze dias se a complexidade do assunto o justificar.

### Cláusula 7.<sup>a</sup>

#### Igualdade e não discriminação no trabalho

1- Todos os trabalhadores ou candidatos a emprego na Portugália têm direito à igualdade de oportunidades e tratamento no acesso ao trabalho, formação profissional, promoções e condições laborais.

2- Nenhum trabalhador ou candidato a emprego na Portugália pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado ou privado de quaisquer direitos ou dispensado de quaisquer deveres em função de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, situação económica, origem ou condição social, património genético, capacidade reduzida de trabalho, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas e ideológicas ou filiação sindical.

3- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de diferenciação que tenha como fundamento um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

### Cláusula 8.<sup>a</sup>

#### Deveres da empresa

Para além dos consagrados na lei, são deveres da Portugália:

- a) Colaborar no controlo da validade das licenças de voo, passaportes, vistos, e vacinas ou quaisquer outros documentos necessários ao desempenho das funções dos pilotos, notificando-os da respetiva caducidade com adequada antecedência, devendo o piloto fornecer antecipadamente à Portugália os elementos necessários e atualizados para o efeito, sempre sem prejuízo da responsabilidade dos pilotos nestas matérias;
- b) Suportar os encargos normais com a obtenção e revalidação da documentação referida na alínea anterior;
- c) Respeitar a vida pessoal e familiar dos pilotos, nomeadamente, pela adequada organização de escalas de serviço, de assistência e de folgas através do cumprimento rigoroso das normas referentes à duração do trabalho, dentro do quadro dos instrumentos legais e convencionais de flexibilidade laboral;
- d) Distribuir aos pilotos os manuais, devidamente atualizados, necessários ao cabal desempenho de cada uma das suas funções, bem como todas as notas internas da DOV, podendo estas ser distribuídas apenas em formato informático aos pilotos que prescindirem de as receber também em suporte de papel;
- e) Comunicar ao comandante de serviço a existência a bordo de pessoas em serviço de inspeção;

- f)* Entregar aos pilotos que o solicitem, na vigência do contrato de trabalho e, ainda, após a cessação deste, indiferentemente dos motivos que lhe deram lugar, certificado onde constem a antiguidade e funções ou cargos desempenhados, bem como o grau de qualificação profissional obtido em cursos de especialização;
- g)* Facultar a consulta e cópia dos processos individuais, sempre que o respetivo piloto o requeira, podendo a Portugália optar por facultar os elementos em suporte digital;
- h)* Efetuar, suportando os respetivos custos, as verificações de proficiência dos seus pilotos, de acordo com os requisitos exigidos pela autoridade aeronáutica competente;
- i)* Manter e conservar, durante os prazos requeridos pela legislação e regulamentação aeronáutica aplicável, os registos das atividades dos pilotos, nomeadamente das suas qualificações, dos tempos de trabalho, de voo e serviços de voo efetuados, bem como de folgas e férias efetivamente gozadas;
- j)* Suportar os encargos com todo o material, equipamento e demais instrumentos de trabalho necessários ao desempenho das funções de piloto, nomeadamente, pastas de bordo, fardamento e outras, que se manterão, no entanto, como propriedade da Portugália;
- k)* Disponibilizar gratuitamente estacionamento das viaturas utilizadas pelos pilotos, quando estes tenham que se deslocar ao serviço da Portugália;
- l)* Organizar cursos de formação ou de atualização de que os pilotos necessitem para se manterem devidamente qualificados e atualizados;
- m)* Ministar, suportando os respetivos custos, a instrução teórica de voo e de simulador necessária à qualificação e atualização dos pilotos;
- n)* Garantir que sejam colocados à disposição do piloto os documentos necessários que devam ser entregues pelo próprio nas diversas embaixadas, para a obtenção de vistos obrigatórios.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Deveres dos pilotos**

Para além dos previstos na lei, são deveres do piloto:

- a)* Executar os serviços que lhes foram confiados, de harmonia com as suas aptidões e categorias profissionais e com zelo e diligência;
- b)* Guardar lealdade à Portugália e segredo profissional sobre todos os assuntos que não esteja autorizado a revelar;
- c)* Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da Portugália;
- d)* Prestar, em matéria de serviço, os ensinamentos que os colegas de trabalho necessitem, ou solicitem, de forma a não deixar sobre os assuntos questionados dúvidas ou possibilidades de equívoco;
- e)* Participar aos superiores hierárquicos os acidentes e ocorrências anormais que se tenham verificado no serviço;
- f)* Usar, durante o exercício das suas funções, da máxima diligência com vista à proteção de vidas e bens que a Portugália lhes confie;
- g)* Velar pela salvaguarda do prestígio interno e internacional da Portugália;
- h)* Adotar os procedimentos mais adequados à defesa dos interesses da Portugália;
- i)* Abster-se de exercer por conta própria ou em benefício de outra empresa, enquanto perdurar o vínculo laboral, a atividade de piloto, salvo com o acordo da Portugália, e abstendo-se igualmente de exercer atividades incompatíveis com o disposto na alínea *l)* desta cláusula;
- j)* Manter o nível de formação profissional à altura das missões que lhes correspondem nos termos deste AE e das normas operacionais, nomeadamente submetendo-se a verificações, cursos, refrescamentos e inspeções;
- k)* Manter atualizadas as licenças de voo, qualificações e demais documentação necessária ao normal desempenho das suas funções;
- l)* Manter um regime de vida adequado às exigências da profissão, cumprindo as normas estabelecidas pela Portugália dentro do seu poder regulamentar e todas as demais disposições resultantes de normas internacionais ou de diretivas das entidades oficiais competentes;
- m)* Cumprir as normas operacionais dimanadas das entidades oficiais competentes e os regulamentos internos em vigor na Portugália;
- n)* Dispor de telemóvel e informar a Portugália do respetivo número, bem como manter a sua morada atualizada junto do departamento de recursos humanos e direção de operações de voo da empresa.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Pacto de permanência**

1- A empresa, sempre que suporte despesas inerentes à qualificação dos pilotos ou outras despesas avultadas inerentes à formação dos mesmos, poderá fazer depender a realização das mesmas de um compromisso do piloto permanecer na empresa e não denunciar o seu contrato com a Portugália, por um período até três anos após a conclusão da formação, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4 da cláusula 10.<sup>a</sup> do RAAA.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, entende-se que:

a) Serão consideradas avultadas, designadamente, as despesas iguais ou superiores ao dobro da retribuição base do piloto;

b) O montante que o piloto deve pagar para se desobrigar do pacto de permanência, correspondente ao valor das despesas suportadas pela empresa, será progressiva e proporcionalmente reduzido com referência ao decurso do período estipulado de execução do pacto de permanência.

3- O disposto nos números 1 e 2 da presente cláusula apenas é aplicável nas seguintes situações:

a) Formação inicial no acesso à categoria profissional de oficial piloto;

b) Formação para comando;

c) Formação para funções especiais (v.g. *postholders*, nomeação para funções de frota ou outras).

Cláusula 11.<sup>a</sup>**Garantias dos pilotos**

1- De acordo com o disposto na lei geral, é proibido à Portugália:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que o piloto exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o piloto para que atue no sentido de influir, desfavoravelmente, nas suas condições de trabalho ou de outros trabalhadores;

d) Diminuir a retribuição do piloto, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo e respetivos regulamentos anexos;

e) Baixar a categoria do piloto, salvo se aceite por este e cumpridas as formalidades legais;

f) Transferir qualquer piloto para outro local de trabalho em violação do que o que sobre essa matéria esteja, em cada momento, em vigor na lei, no presente AE ou em qualquer outro normativo interno;

g) Despedir e readmitir o piloto, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos direitos e regalias decorrentes da antiguidade;

h) Discriminar um piloto em função da sua filiação sindical, ou pelo exercício da atividade sindical ou qualquer outra forma de representação de trabalhadores.

i) Obstar a que o piloto exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício, em particular, tratando-se de atividade concorrente com a exercida pela empresa ou que prejudique, em quantidade ou qualidade, a segurança intrínseca e respeitando o piloto o disposto nas alíneas i) e l) do número 1 da cláusula 9.<sup>a</sup>

2- A prática pela Portugália de qualquer ato em violação culposa do disposto no número anterior da presente cláusula considera-se ilícita, com as consequências previstas na lei.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Desconto das quotas sindicais e outras quotas**

1- De acordo com o regime legal em cada momento em vigor, a Portugália procederá ao desconto da quota sindical no vencimento mensal de cada piloto, mediante declaração escrita deste, procedendo à sua entrega ao SPAC até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

2- A Portugália procede ainda ao desconto da quota de cada piloto relativa à Associação Portuguesa de Pilotos de Linha Aérea, nos mesmos termos referidos no número anterior.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Comissão paritária**

1- Será criada uma comissão paritária para a interpretação e integração das disposições deste AE e dos seus regulamentos anexos.

2- A comissão é constituída por quatro elementos que devem ser independentes e atuar como tal, sendo dois nomeados pela empresa e dois pelo SPAC, a designar caso a caso; a comissão determina as suas regras de funcionamento, no respeito da lei e das normas gerais estabelecidas neste AE, devendo terminar os seus trabalhos no prazo máximo de 14 dias após o respetivo início.

3- A comissão é convocada pela Portugália e pelo SPAC, por correio eletrónico, informando a outra parte da existência de um diferendo e as dúvidas na interpretação das disposições deste AE ou de qualquer dos seus regulamentos.

4- A convocatória para o início dos trabalhos será feita pela Portugália, por correio eletrónico, no prazo máximo de 10 dias após o recebimento pela parte destinatária da comunicação referida no número 3, após consulta ao SPAC para que este designe os seus dois membros na comissão, devendo os trabalhos iniciar-se dentro dos 14 dias seguintes.

5- Se a comissão chegar a uma resolução, a mesma será reduzida a escrito, em documento assinado pelos representantes de ambas as partes, cuja cópia será enviada às partes por correio registado com aviso de receção; caso não seja alcançado acordo, a inexistência do mesmo será registada, em ata assinada pelos representantes de ambas as partes, cuja cópia será enviada às partes por correio registado com aviso de receção.

6- Só serão válidas as deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade, as quais, após depósito e publicação nos mesmos termos deste AE, farão do mesmo parte integrante, vinculando as partes nos mesmos termos deste AE.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Licenças

Os pilotos não podem exercer serviços de voo se não estiverem munidos de licenças válidas emitidas pela autoridade aeronáutica competente e de toda a documentação relativa a esses serviços que for legalmente exigida.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Exames médicos

1- Os pilotos têm o dever de se submeterem a exames médicos, efetuados sob a égide da autoridade aeronáutica competente, com vista à revalidação das suas licenças de voo.

2- Para efeitos da revalidação das licenças de voo e no cumprimento dos deveres estabelecidos na cláusula 8.<sup>a</sup> do presente acordo, a empresa assegurará as necessárias marcações, no quadro dos serviços definidos pela autoridade aeronáutica competente.

3- O piloto poderá, porém, optar por serviços médicos diferentes dos escolhidos pela Portugália, desde que também incluídos no quadro dos serviços definidos pela autoridade aeronáutica competente.

4- O piloto pode, porém, optar por escolher os serviços médicos em que pretende realizar os exames, desde que os mesmos estejam certificados para o efeito pela autoridade aeronáutica competente, suportando os eventuais custos adicionais decorrentes dessa opção.

5- No caso previsto no número anterior, o piloto deve informar a empresa de qual o serviço autorizado que pretende utilizar, até três meses antes da data de caducidade do seu certificado médico; caso não comunique à empresa, por escrito, essa opção naquele prazo, a empresa marca a inspeção no serviço que entender mais conveniente.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Tempo de exames, avaliação e cursos

O tempo gasto pelo piloto nos exames médicos a que se refere a cláusula anterior, bem como nas avaliações e nos cursos organizados pela Portugália, é considerado, para todos os efeitos, tempo de trabalho.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Quadros de pessoal

1- A Portugália remeterá ao SPAC, no decorrer do primeiro trimestre de cada ano, a relação nominal dos seus pilotos, filiados neste sindicato, cuja filiação seja conhecida em virtude da cotização sindical ser paga por desconto na retribuição, contendo os seguintes elementos individuais:

a) Nome;

b) Número de trabalhador;

- c) Categoria profissional;
- d) Datas de admissão e da última evolução salarial;
- e) Retribuição mensal.

2- Para além do mapa referido no número 1, sempre que o SPAC solicitar, com fundamento expresso na necessidade de execução do presente AE, referente ao posicionamento relativo dos pilotos, a empresa envia ao SPAC uma lista de antiguidade dos pilotos, ordenados por escalonamento na categoria e por equipamento.

3- A empresa obriga-se a manter atualizados os mapas referidos nos números anteriores.

4- O disposto na presente cláusula é acordado nos termos e para os efeitos previstos no artigo 88.º do Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016 (RGPD).

#### Cláusula 18.ª

##### Profissões e categorias profissionais

1- As profissões, as categorias profissionais e as funções dos pilotos, são as constantes do Regulamento de Admissões, Antiguidades e Acessos (RAAA), anexo ao presente AE.

2- A descrição de funções correspondentes às várias categorias profissionais dos pilotos é a constante do RAAA, anexo ao presente AE.

3- A carreira profissional dos pilotos rege-se pelo RAAA, anexo ao presente AE.

4- As qualificações técnicas necessárias para cada uma das funções serão as estabelecidas pela empresa, cumpridas as disposições legais aplicáveis, devendo ser objeto de publicação no *operations manual*.

#### Cláusula 19.ª

##### Requisitos de admissão

1- A admissão de pilotos será realizada através de concurso devidamente publicitado, sem prejuízo do previsto no RAAA.

2- As condições de concurso, o regulamento do mesmo e as condições de admissão dos pilotos são as constantes do RAAA.

#### Cláusula 20.ª

##### Antiguidades

A antiguidade dos pilotos, a sua caracterização e os critérios de contagem respetivos são os constantes do RAAA.

#### Cláusula 21.ª

##### Hierarquia de serviço

A hierarquia de uma tripulação é independente da hierarquia dentro da empresa e obedece ao escalonamento seguinte:

- a) Comandante;
- b) Oficial piloto;
- c) Chefe de cabina;
- d) Comissário/assistente de bordo.

#### Cláusula 22.ª

##### Conteúdo funcional contratado e alteração temporária de funções

1- O piloto deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado, devendo a Portugalia atribuir-lhe, no âmbito da referida atividade, funções de serviço de voo e funções no solo de acordo com a respetiva categoria profissional.

2- A atividade contratada, ainda que determinada por remissão para a respetiva categoria profissional ou regulamento interno, compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o piloto tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional, incluindo, designadamente, no caso do piloto em funções de comando, todas as funções previstas na lei e na regulamentação internacional do setor.

3- A transferência do piloto para serviços de terra compatíveis com as suas habilitações e qualificações profissionais depende de acordo escrito.

4-O piloto auferir na nova função a retribuição correspondente à categoria e equipamento que teria se se mantivesse em serviço de voo.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Limites de serviço de voo e de repouso e condições de utilização e de prestação de trabalho**

Os limites máximos do período de serviço de voo, de tempo de voo e de tempo de trabalho, as condições de repouso e outras condições de utilização e prestação de trabalho são as constantes do Regulamento de Utilização e de Prestação do Trabalho (RUPT), que faz parte integrante do presente AE, no quadro das disposições legais imperativas aplicáveis.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Feriados**

São feriados obrigatórios os previstos na lei e ainda os seguintes:

- a) A Terça-Feira de Carnaval;
- b) O feriado municipal da localidade da base do piloto.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias**

1-O direito a férias adquire-se nos termos da lei e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior, embora, com exceção das situações previstas na lei, não condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, vencendo-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2-No ano de admissão aplica-se o regime previsto na lei geral.

3-Se o contrato de trabalho cessar, o piloto tem direito a receber:

- a) A retribuição correspondente ao período de férias vencido no início do ano da cessação ainda não gozado e, bem assim, o respetivo subsídio que se encontre pendente de pagamento;
- b) Os proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano da cessação de retribuição de férias e respetivo subsídio.

4-Em caso de cessação do contrato de trabalho no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição e subsídio a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

5-No caso de a duração do contrato ser inferior a seis meses, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, contando-se para o efeito todos os dias seguidos ou interpolados de prestação de trabalho, a que acresce o respetivo subsídio.

6-O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído fora dos casos expressamente previstos na lei ou no presente AE.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Períodos de férias**

1-Os pilotos têm direito, em cada ano civil, a um período de férias com a duração estabelecida no RUPT.

2-Os critérios para marcação de férias são os estabelecidos no RUPT.

3-O piloto pode renunciar ao gozo de férias que excedam 20 dias úteis em cada ano civil, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e subsídio relativos ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Alteração ou interrupção de férias**

1-A alteração unilateral dos períodos de férias já estabelecidos ou a interrupção unilateral dos já iniciados só são permitidas com base no interesse fundamentado dos pilotos ou da empresa.

2-Em casos excecionais, pode a empresa alterar ou interromper as férias do piloto, obrigando-se, porém, a indemnizá-lo dos prejuízos comprovadamente sofridos.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Doença no período de férias**

1- Sempre que um período de doença coincida, no todo ou em parte, com o período de férias marcado, considerar-se-ão estas como suspensas e não gozadas na parte correspondente, desde que haja comunicação do impedimento do piloto à Portugália.

2- Terminado o impedimento, antes de decorrido o período de férias anteriormente marcado, o piloto gozará os dias de férias ainda compreendidos neste período, cabendo à empresa, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, respeitando, na medida em que seja operacionalmente possível, as regras relativas ao período do ano do gozo das férias.

3- A prova da situação de doença poderá ser feita nos termos legalmente admissíveis, podendo a doença ser sujeita aos mecanismos de verificação previstos na lei ou no presente AE.

4- Quando se verificar a situação prevista nesta cláusula deverá o piloto comunicar à empresa, logo que possível, o dia de início da doença, bem como o do seu termo.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Noção de falta**

Considera-se falta a ausência do trabalhador no local de trabalho durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito, nomeadamente pela não comparência a um serviço de voo, a um serviço de assistência, a uma sessão de simulador ou de instrução ou a qualquer serviço ou convocação legítima da empresa relacionada com a atividade profissional dos pilotos.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### **Tipos de falta**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos legais;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos legais;

d) A motivada por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente, observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto, a membro do agregado familiar do trabalhador, ou a parente ou afim na linha reta ascendente que não integre o agregado familiar, nos termos legais;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos legais;

h) A motivada por luto gestacional;

i) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

j) A autorizada ou aprovada pela Portugália;

k) A que por lei seja como tal considerada.

3- São consideradas faltas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

### Cláusula 31.<sup>a</sup>

#### **Direitos de parentalidade**

1- As partes reconhecem que a maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes.

2- A proteção na parentalidade concretiza-se na atribuição de todos os direitos relativos a parentalidade, decorrentes da lei em vigor.

### Cláusula 32.<sup>a</sup>

#### **Proteção ao piloto em risco clínico durante a gravidez**

1- Em caso de risco clínico para a piloto grávida aplica-se o disposto na lei geral.

2- À piloto que se encontre de licença em situação de risco clínico durante a gravidez é assegurada a retribuição que auferiria caso se encontrasse em serviço, incluindo a prestação retributiva complementar, complementando a Portugaláia, se necessário, o valor que a mesma receber da Segurança Social.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe estipulados na lei.

2- A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe, fixado na lei.

3- Em caso de opção pela licença parental inicial com a duração prevista no número 1 ou no número 2, os progenitores podem, após o gozo de 120 dias consecutivos, cumular, em cada dia, os restantes dias da licença com trabalho a tempo parcial.

4- Na situação de cumulação prevista no número anterior:

a) Os períodos diários de licença são computados como meios-dias e são adicionados para determinação da duração máxima da licença;

b) O período da licença pode ser gozado por ambos os progenitores, em simultâneo ou de forma sequencial;

c) O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho diário igual a metade do praticado a tempo completo em situação comparável.

5- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto nos números anteriores é acrescido de 30 dias por cada gêmeo além do primeiro.

6- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam os respetivos empregadores, até sete dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito, declaração conjunta ou, quando aplicável, declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional.

7- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte, o progenitor que gozar a licença informa o respetivo empregador, até sete dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

8- Na falta da declaração referida nos números 6 e 7, a licença é gozada pela mãe.

9- Em situação de internamento hospitalar da criança imediatamente após o período recomendado de internamento pós-parto, devido a necessidade de cuidados médicos especiais para a criança, a licença referida no número um é acrescida do período de internamento, até ao limite máximo de 30 dias, sem prejuízo do disposto nos números 2 e 5.

10- Nas situações previstas no número anterior, em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida de todo o período de internamento.

11- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nas situações em que o parto ocorra até às 33 semanas, inclusive, a licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias.

12- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 2 ou 3 durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

13- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação ao empregador, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Licenças parentais iniciais exclusivas da mãe e do pai

1- Licença parental exclusiva da mãe:

a) A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto;

b) É obrigatório o gozo, por parte da mãe, 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto;

c) A piloto que pretenda gozar parte da licença antes do parto, deve informar desse propósito a Portugaláia e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

2- Licença parental exclusiva do pai:

a) É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este;

b) Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 7 dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe;

c) No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto na alínea b) do número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Comunicação e prova das faltas justificadas

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, todas as faltas, quando previsíveis, deverão ser comunicadas à Portugália, acompanhadas da indicação do motivo justificativo, sempre que possível, com a antecedência mínima de cinco dias. Sempre que o piloto tenha conhecimento da ausência com antecedência superior, comunicará tal ausência à Portugália logo que possível.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível nesse prazo, o piloto deverá avisar o departamento de que depende no mais curto lapso de tempo e logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral, deve ser comunicada à Portugália com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A falta de representante dos trabalhadores por motivo de desempenho necessário e inadiável de funções em estrutura de representação coletiva de trabalhadores de que aquele seja membro deve ser comunicada à Portugália com um dia de antecedência ou, em caso de imprevisibilidade, nas quarenta e oito horas posteriores ao início da falta.

5- A empresa poderá, nos quinze dias seguintes à comunicação da ausência, exigir ao piloto prova dos factos invocados para a justificação.

6- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se que a obrigação do piloto de apresentar comprovativo dos factos invocados para a justificação da falta se verifica sempre que tal resulte de norma de regulamentação interna da empresa, cujo prazo de apresentação não será inferior a 5 dias seguidos.

7- A não comunicação de ausência nos prazos a que o piloto está obrigado ou a não apresentação de prova, nos termos da presente cláusula, determina que a ausência seja considerada falta injustificada.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas justificadas

1- Nos termos do disposto na lei geral, as faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do piloto, salvo o estabelecido no número seguinte da presente cláusula.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas ainda que justificadas:

a) As motivadas pela prática de atos necessários e inadiáveis, no exercício de funções em associações sindicais ou noutras estruturas representativas de trabalhadores ou na qualidade de delegado sindical;

b) Dadas por motivo de doença, desde que o piloto beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

c) Dadas por motivo de acidente no trabalho ou de doença profissional, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

d) Dadas por motivo de assistência inadiável nos termos permitidos na lei geral;

e) Dadas ao abrigo de lei especial quando excedam 30 dias por ano;

f) As faltas prévia ou posteriormente autorizadas pela empresa, salvo menção expressa em contrário da Portugália;

g) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para efeitos de parto, quando exceda 30 dias por ano.

3- Em caso de impossibilidade de trabalho por parte do piloto que interrompe o serviço de voo por *unfit due to fatigue*, o mesmo não perde o direito à retribuição relativa ao dia de trabalho em que se verifica esta ocorrência.

### Cláusula 37.<sup>a</sup>

#### **Efeitos das faltas injustificadas**

1- De acordo com o disposto na lei geral, e sem prejuízo de outros efeitos nela previstos, as faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição, podendo esta ser substituída, se o piloto assim o manifestar, expressamente e por escrito, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, respeitado a duração mínima de dias de férias legalmente prevista.

2- O período de férias não pode ser reduzido em nenhuma circunstância a menos de 36 dias de férias, com exceção no ano de admissão, no qual a renúncia opera proporcionalmente aos dias de férias.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### **Conceito de retribuição**

1- Considera-se retribuição aquilo a que, nos termos deste AE, o piloto tem direito, em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- A remuneração mensal é constituída pela retribuição base e demais remunerações acessórias previstas no Regulamento de Remuneração, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS), que faz parte integrante do presente AE.

4- Até prova em contrário, constitui retribuição toda e qualquer prestação, em dinheiro ou em espécie, da empresa ao piloto, que seja obrigatória, regular, periódica e permanente devida ao piloto em contrapartida do seu trabalho e, ou, disponibilidade, exceto as prestações constantes do número 6 da presente cláusula e outras igualmente excluídas por lei do conceito de retribuição.

5- A retribuição pode ser constituída por uma parte certa e outra variável.

6- Não se consideram retribuição:

a) Os subsídios atribuídos pela Portugaláia aos seus pilotos para a refeição, nem as participações no preço destas ou o seu pagamento integral, quando for caso disso;

b) As importâncias abonadas e processadas a título de ajudas de custo e despesas de transporte;

c) Os benefícios sociais;

d) Sempre que aplicável, os encargos com o estacionamento de viaturas no local de trabalho ou base do piloto assumidos pela empresa de forma geral para todos os trabalhadores.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### **Perda de capacidade técnica**

1- Verificando-se a incapacidade superveniente, absoluta, total e definitiva do piloto para o exercício da função para que foi contratado, resultante da perda do título profissional, que já não admita recurso ou outra causa irreversível, ambas as partes podem acordar na conversão do trabalhador noutra categoria profissional se essa for a opção do piloto.

2- Em caso de conversão profissional acordada nos termos do número anterior, o piloto manterá o direito às anuidades técnicas e às diuturnidades, que, em ambos os casos, se tenham vencido, sem prejuízo da respetiva antiguidade.

3- Não exercendo o piloto qualquer opção, nos casos previstos nos números anteriores, haverá lugar a uma das seguintes situações

a) Se o piloto tiver idade igual ou superior a 55 anos, terá direito à passagem à situação de pré-reforma, com aplicação do regime específico em vigor para a generalidade dos trabalhadores da empresa;

b) Se o piloto tiver idade inferior a 55 anos, haverá lugar à caducidade do contrato de trabalho.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### **Proteção na doença e noutras situações**

1- Nas situações de doença que impossibilitem a prestação de serviço de voo, comprovadas pelos serviços da medicina do trabalho da empresa, relativamente às quais não haja lugar a pagamento de subsídio de doença, a Portugaláia assegurará, durante os primeiros três eventos até ao total anual de nove dias de doença, um pagamento correspondente a 100 % da retribuição líquida base diária por cada dia de ausência, excecionando-se as comprovadas por barotraumatismo, que não estão sujeitas a qualquer limite de ocorrências.

2- A partir do quarto dia de doença relativamente a cada evento com o limite anual de três, deixará de se aplicar o disposto no número anterior.

3- A Portugália no sentido de o piloto beneficiar e ser medicamente assistido pelos serviços de saúde pública no estrangeiro ao abrigo dos acordos internacionais entre Estados que possam existir e vigorar, sempre que ali se encontre a prestar serviço, tomando, subsidiariamente, a seu cargo toda a assistência médico-medicamentosa e hospitalar em caso de doença ou acidente ocorrido quando o piloto se encontre fora da base por ordem da Portugália, ficando esta sub-rogada nos eventuais direitos daí decorrentes.

4- A perda de remuneração devido a acidente de trabalho só será refletida no recibo de vencimento seguinte ao mês da ocorrência, sem prejuízo do eventual direito de regresso da Portugália sobre a respetiva companhia de seguros onde, à data da ocorrência, a empresa tenha colocado o respetivo seguro de acidentes de trabalho.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade temporária**

1- O piloto que se encontre em situação de incapacidade temporária, resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional ao serviço da empresa, manterá, até ao limite do período previsto na lei para concessão de subsídio de doença pela Segurança Social, a retribuição a que tem direito na situação de doença.

2- Se, após alta da seguradora, o trabalhador continuar incapacitado para o voo, a empresa poderá atribuir temporariamente ao piloto funções em terra compatíveis com as funções inerentes à sua categoria profissional.

3- Para efeitos do número anterior, a atribuição de funções em terra não poderá ultrapassar o período em que durar a incapacidade para o voo.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### **Incapacidade permanente**

1- O piloto que se encontre em situação de incapacidade permanente para o serviço de voo em resultado de acidente de trabalho ou de doença profissional, poderá optar, no prazo de 60 dias a contar da data de declaração daquela incapacidade, por ocupação em serviço de terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença de que esteja afetado, ou pela reforma por invalidez; findos esses 60 dias, no caso de não ser declarada à empresa a opção pela colocação em terra ou de não ser requerida a reforma pelo piloto, mediante a apresentação de documento comprovativo, a empresa pode declarar a caducidade do contrato.

2- Se a incapacidade não resultar das situações previstas no número anterior, o piloto terá direito à opção aí estabelecida, nas mesmas condições, desde que haja lugar em ocupação em serviço de terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença de que esteja afetado.

3- Em caso de incapacidade total do piloto, o cumprimento do prazo referido no número 1 só se conta a partir da data em que lhe seja nomeado um representante legal.

4- O contrato de trabalho caduca quando for concedida reforma ao piloto, sendo retroagidos os seus efeitos à data do respetivo requerimento.

5- Se, nos termos do número 1, o piloto optar pela ocupação em serviço em terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença de que esteja afetado, não lhe poderá ser paga retribuição inferior à prevista na cláusula anterior (aquela a que teria direito em situação de doença).

6- Se, nos termos do número 2, o piloto optar pela colocação em serviço em terra compatível com as suas habilitações e aptidões e com a doença de que esteja afetado, terá direito à retribuição composta pela correspondente à função exercida em terra, acrescida do vencimento de senioridade auferido na função anterior de voo, antes da declaração de incapacidade.

7- Caso não haja acordo entre a empresa e o piloto sobre a colocação em serviço de terra, ou caso seja requerida a reforma por invalidez e esta não seja concedida ao fim de 90 dias, a empresa coloca o piloto em regime de pré-reforma, sempre que legalmente admissível, complementando, se necessário, a prestação a que eventualmente tenha direito nos termos da legislação em vigor, em matéria de acidentes de trabalho e doenças profissionais para o valor previsto no número 2 da 17.<sup>a</sup> do RRRGS.

8- O disposto nesta cláusula não prejudica os direitos que assistam ao piloto, nos termos da 19.<sup>a</sup> do RRRGS.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### **Retirada do serviço de voo**

1- O piloto que se retire do serviço de voo por perda temporária ou definitiva da licença profissional, por razões de ordem técnica imputáveis à empresa, terá direito à retribuição auferida pelos pilotos da mesma categoria e funções em exclusivo serviço de voo.

2-Para os efeitos previstos no número anterior, entendem-se por razões de ordem técnica imputáveis à Portugália, nomeadamente:

- a) Não marcação de simulador para revalidação da licença técnica;
- b) Não marcação de inspeções médicas para revalidação da licença médica.

3-O piloto, com o acordo da empresa, poderá retirar-se, temporária ou definitivamente, do serviço de voo e passar a desempenhar funções em terra, auferindo a retribuição correspondente às novas funções.

4-No caso do número anterior, a oportunidade de regresso do piloto ao serviço de voo será definida pela empresa, mas não poderá ser posterior à abertura da primeira vaga após a manifestação do desejo de regresso, desde que mantenha a licença de voo válida.

5-O piloto retirar-se-á do serviço de voo ao atingir a idade prevista na lei para a passagem à situação de reforma dos pilotos, devendo o piloto requerer atempadamente e no limite até cinco dias úteis antes de atingir a referida idade, a passagem à situação de reforma.

6-No caso previsto no número anterior, o piloto terá direito aos benefícios previstos na cláusula 16.<sup>a</sup> do RRRGS.

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### **Proteção em caso de pirataria, guerra ou sabotagem**

1- Qualquer piloto que em serviço seja vítima de ato de pirataria, guerra ou sabotagem terá direito à manutenção da sua retribuição durante a eventual detenção, devendo a empresa desenvolver todas as diligências para a sua libertação e repatriamento e suportar as respetivas despesas.

2- Logo que se dê o alerta da existência de qualquer engenho explosivo ou ação armada, nenhum piloto poderá ser obrigado a prestar qualquer serviço dentro da área de segurança, enquanto se mantiver a situação de emergência.

3- Nas situações previstas no número 1, a Portugália compromete-se a prestar todo o apoio e acompanhamento social ao agregado familiar do piloto, designadamente assegurando-lhe as condições de sustento habitual, devidamente comprovado, até ao limite global da retribuição do piloto.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### **Risco de guerra**

1- Serão consideradas zonas de guerra as áreas geográficas em estado de guerra, civil ou internacional, ou conflito armado, ou ainda com recolher obrigatório ou em que tenha sido decretado o estado de sítio e de emergência com fundamento em motivos conexos com a alteração da ordem pública.

2- Para efeitos desta cláusula, e no caso de não haver reconhecimento dos limites concretos da zona de guerra, considera-se a área continental, insular ou marítima do país ou território em estado de guerra.

3- A Portugália não poderá obrigar qualquer piloto a realizar serviços de voo com escala em zonas previstas no número anterior, salvo em situações de emergência declaradas durante o voo ou em caso de requisição civil.

4- Os pilotos, aquando da apresentação para o serviço de voo, terão de ser informados de que a aeronave sobrevoará espaço geográfico ou aterrará em aeroportos inseridos em zonas de guerra.

5- Caso a Portugália decida efetuar um serviço de voo que preveja o sobrevoo, escala ou destino em aeroporto inserido em zona de guerra, poderá recrutar pilotos em regime de voluntariado, sendo, para o efeito, necessário o acordo escrito do piloto.

6- Se somente em viagem houver conhecimento das situações descritas no número anterior, caberá ao comandante a decisão a tomar.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### **Risco de zonas epidémicas e endémicas**

1- Zonas epidémicas e zonas endémicas são as zonas como tal consideradas pelas entidades sanitárias respetivas ou pela Organização Mundial de Saúde (OMS), sendo estes conceitos dinâmicos e dependentes de cada doença específica, da área geográfica, de fatores sazonais e medidas de controlo.

2- A empresa não poderá obrigar nenhum piloto a realizar serviços de voo com escala de tais zonas, salvo em situações de emergência ou em situações especiais que o justifiquem, como tal definidas pela OMS.

3- Considera-se doença adquirida em serviço aquela que comprovadamente for contraída em deslocações em serviço nas zonas geográficas referidas no número 1 da presente cláusula.

4- Os pilotos, aquando da apresentação para o serviço de voo, terão de ser informados de que a aeronave sobrevoará zonas com as características definidas no número 1 da presente cláusula.

Cláusula 47.<sup>a</sup>**Medicina do trabalho e cuidados de saúde ocupacional**

1- A empresa assegurará o funcionamento de um serviço de saúde ocupacional, diretamente ou por entidade, legal e administrativamente autorizada para o efeito, o qual garantirá as atividades de medicina do trabalho, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

2- A empresa pode submeter os pilotos a exames médicos, quando feitos no âmbito da medicina do trabalho, ou de cuidados de saúde ocupacional.

3- Sem prejuízo da regulamentação interna em matéria de saúde ocupacional, no caso previsto no número anterior em matéria de medicina do trabalho, e caso a lei o permita, não serão repetidos os exames médicos a que os pilotos já tenham sido submetidos no âmbito da certificação médica aeronáutica, desde que o piloto dê o seu consentimento ao médico de trabalho, por escrito, para o acesso àqueles e desde que a entidade responsável pela saúde e segurança no trabalho os considere suficientes e atualizados.

4- A empresa assegurará, permanentemente, em condições de atuação imediata, a existência de uma ambulância, devidamente equipada, nas proximidades das instalações da Portugália *sitas* no Aeroporto de Lisboa, bem como a prestação imediata dos primeiros socorros por pessoal devidamente habilitado para o efeito.

Cláusula 48.<sup>a</sup>**Competência dos médicos do trabalho**

1- Compete, em especial, aos médicos do trabalho:

a) Realizar exames médicos de admissão, bem como exames periódicos e ocasionais aos pilotos, devendo ser sempre participado ao examinado o resultado;

b) Avaliar e promover as condições de saúde e segurança no trabalho, no âmbito da saúde ocupacional, em conjunto com os serviços da empresa e os órgãos competentes representativos dos pilotos;

c) Prestar assistência/acompanhamento em caso de acidente de trabalho ou doença súbita ocorridos no local de trabalho; fora das horas normais de serviço dos médicos de medicina do trabalho, essa assistência pode ser prestada por qualquer médico designado pela empresa;

d) Promover a educação para a saúde e prevenção da doença, através dos planos de vacinação e medidas de proteção para doenças infectocontagiosas, assim como a formação em primeiros socorros e saúde e segurança no trabalho, de acordo com a legislação laboral e orientações da Direção-Geral da Saúde;

e) Tornar efetiva a proteção de todo o pessoal contra doenças infectocontagiosas, seguindo os planos de vacinação e outras medidas preventivas, no condicionalismo nacional e internacional, de acordo com as instruções da Direção-Geral da Saúde.

2- Em cumprimento do disposto na alínea a) do número 1, são realizados anualmente exames médicos aos pilotos, cuja marcação deverá coincidir com o dia dos exames de certificação para licença médica.

3- Os exames médicos periódicos de vigilância de saúde têm por fim, especificamente, verificar a repercussão do trabalho e das suas condições no piloto, vigiar a sua saúde, promover o bem-estar e estilos de vida saudáveis e prevenir os riscos e doenças profissionais.

4- O médico do trabalho, sempre que a saúde do piloto o justifique, poderá encurtar a periodicidade do exame.

5- Sempre que, na opinião do médico do trabalho, o estado de saúde do piloto seja incompatível com a atividade de voo, este deverá ser devidamente informado pelo médico, por escrito.

6- Se o estado de saúde do piloto, na opinião fundamentada do médico do trabalho, o inibir para a atividade de voo, definitivamente ou por um período superior a 21 dias, ou até que seja efetuada uma intervenção médica apropriada, o médico do trabalho informa o piloto, que, por seu turno, deve informar o centro de medicina aeronáutica e/ou o médico AME da sua inaptidão temporária ou definitiva, de acordo com o que está discriminado no verso da sua licença médica de voo.

7- Sem prejuízo da obrigação de comunicação prevista no número anterior, os dados médicos existentes na medicina do trabalho e no Centro de Medicina Aeronáutica não são cruzados sem o consentimento escrito do piloto.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Exclusão de competência dos médicos do trabalho**

1- No âmbito das suas atividades na empresa, os médicos do trabalho não intervirão:

a) Na fiscalização das ausências dos pilotos, independentemente do motivo que as determinou;

b) Como peritos da empresa em processos judiciais nos casos suscetíveis de determinar indemnização aos pilotos, bem como naqueles que ponham em confronto os interesses da empresa e dos pilotos.

2- Os exames médicos para concessão ou revalidação de certificados de voo são da competência de entidade para o efeito legalmente designada, cabendo ao piloto a escolha do centro médico onde tais exames serão efetuados, no quadro definido por aquela entidade.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Seguro de valores a cargo**

A empresa segurará os fundos de maneo postos à guarda do piloto e para efeitos de eventual pagamento de despesas decorrentes do serviço de voo.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Contratação de novos pilotos**

Os contratos de trabalho dos pilotos são celebrados por tempo indeterminado, podendo, no entanto, ser celebrados a termo, nomeadamente, nos seguintes casos:

- a) Substituição temporária de trabalhador que, por qualquer razão, se encontre impedido de prestar serviço, em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação de licitude do despedimento, em situação de licença sem retribuição ou passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- b) Atividades sazonais;
- c) Acréscimo temporário ou excecional da atividade da empresa;
- d) Execução de uma tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro;
- e) Execução de obra, projeto ou outra atividade definida e temporária.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Facilidades de passagens**

Os pilotos beneficiarão das facilidades de passagens que resultarem dos regulamentos internos da empresa, bem como dos protocolos especiais celebrados.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Deslocações em serviço**

1- As deslocações em serviço, independentemente do meio de transporte utilizado, são agendadas pela Portugália, sendo da responsabilidade desta o transporte, o alojamento e as respetivas ajudas de custo.

2- Constituem deslocações em serviço, para efeitos do disposto neste AE, desde que não decorram na base do colaborador:

- a) Verificações, refrescamentos, treino ou cursos de salvamento, cursos de formação, medicina do trabalho e inspeções médicas a que os pilotos estejam obrigados pela empresa ou pela ANAC;
- b) As ordenadas pela Portugália;
- c) Reuniões, seminários ou outras atividades que sejam impostas pela Portugália aos pilotos;
- d) Cursos de promoção, progressão técnica, transição ou reconversão técnica a que os pilotos tenham acesso ou sejam nomeados, até à data de promoção ou largada no novo equipamento.

3- Quando o piloto de uma base diferente da sede tiver necessidade de se deslocar à sede da empresa por motivos profissionais, que não por nomeação expressa da Portugália, deverá dar conhecimento dessa necessidade ao coordenador da base operacional, devendo este providenciar pelo respetivo transporte, da responsabilidade da Portugália, sendo o custo suportado por esta, caso entenda que o motivo o justifique.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Regulamentos internos**

1- A Portugália poderá promover a elaboração de regulamentos internos, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Os regulamentos a seguir indicados são parte integrante do presente AE, só podendo ser alterados por acordo das partes (Anexos I a IV):

- a) Anexo I - Regulamento de Admissões, Antiguidades e Acessos (RAAA);
- b) Anexo II - Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT);
- c) Anexo III - Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS);

d) Anexo IV - Regulamento de Bases Operacionais (RBO).

3- Por acordo entre as partes podem ser integrados no Acordo de empresa outros Regulamentos sobre matérias específicas.

Lisboa, aos 22 dias do mês de dezembro de 2023.

O presente acordo de empresa foi celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referidas:

Pela Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

*Luís Manuel da Silva Rodrigues*, na qualidade de presidente do conselho de administração da Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea i) do artigo 20.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 21.º dos referidos estatutos.

*Mário Rogério Carvalho Chaves*, na qualidade de vogal do conselho de administração da Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA, com poderes para o ato, em representação do conselho de administração, nos termos da alínea i) do artigo 20.º dos estatutos da empresa, e vinculando a empresa nos termos da alínea a) do número 1 do artigo 21.º dos referidos estatutos.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

*Tiago Grácio de Faria Lopes*, na qualidade de presidente da direção do SPAC.

*Gonçalo Filipe Ornelas Mendonça de Queiroz Santos*, na qualidade de vogal da direção do SPAC.

*José Fernandes Azevedo*, na qualidade de delegado sindical do SPAC.

Pela Portugália - Companhia Portuguesa de Transportes Aéreos, SA:

*Luís Manuel da Silva Rodrigues*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Mário Rogério Carvalho Chaves*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil

*Tiago Grácio de Faria Lopes*, na qualidade de presidente da direção do SPAC.

*Gonçalo Filipe Ornelas Mendonça de Queiroz Santos*, na qualidade de vogal da direção e tesoureiro do SPAC.

*José Fernandes Azevedo*, na qualidade de delegado sindical e mandatário do SPAC.

## ANEXO I

**Regulamento de Admissões, Antiguidades e Acessos (RAAA)**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito**

O Regulamento de Admissões, Antiguidades e Acessos constitui o anexo previsto na alínea a) do número 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>, do AE, fazendo parte integrante desse acordo.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Categorias e funções**

As categorias e as funções dos pilotos são as constantes, respetivamente, dos anexos 1 e 2 ao presente regulamento.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Definições**

1- «Promoção» - Passagem de uma categoria à imediatamente superior dentro da profissão de piloto, ou seja, de oficial piloto a comandante.

2- «Avaliação para promoção» - Verificação, por comissão de avaliação, dos requisitos necessários à definição de aptidão para o desempenho das funções inerentes à categoria de comandante para efeitos de promoção.

3- «Avaliação contínua» - Informação escrita, enviada pelo chefe de frota aos oficiais pilotos no início de cada ano, respeitante ao desempenho global das funções ao longo do ano anterior, com base nas informações prestadas respetivamente pelos comandantes e pelos verificadores.

4- «Progressão técnica» - Passagem de um equipamento de voo a outro de classificação superior.

5- «Restrição» - Perda temporária ou definitiva de qualidades físicas ou psíquicas, comprovada por relatório médico da entidade aeronáutica competente.

6- «Limitação» - Perda temporária ou definitiva de qualidades técnicas, resultantes da falta de treino ou conhecimento técnico, comprovada por duas verificações consecutivas, efetuadas por verificadores diferentes.

7- «Reconversão técnica» - Passagem de um equipamento de voo de uma determinada classe para uma classe inferior (movimento descendente), quando derivada das necessidades operacionais da empresa.

8- «Largada conjunta» - Data da 1.<sup>a</sup> largada individual em linha de um piloto proveniente de um curso de qualificação e que é extensível aos restantes pilotos do mesmo curso.

9- «Período mínimo obrigatório (PMO)» - Período de tempo que antecede um acesso, contado a partir da data do início do curso de qualificação, durante o qual o piloto terá que permanecer nesse equipamento.

10- «Transição» - Passagem de um equipamento de voo para outro de classificação igual ou, por opção do piloto, para outro de classe inferior.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Antiguidade dos pilotos**

1- A antiguidade dos pilotos é considerada nos seguintes aspetos:

a) Antiguidade de companhia;

b) Antiguidade de serviço.

2- A antiguidade de companhia é contada a partir da data de início do 1.<sup>o</sup> curso de qualificação e desde que neste venha a ser obtida aprovação, sem prejuízo, porém, da antiguidade já adquirida pelos tripulantes oriundos do quadro do pessoal da empresa.

3- A antiguidade de serviço é contada a partir da data de largada conjunta proveniente do 1.<sup>o</sup> curso de qualificação para a profissão ao serviço da empresa.

4- Nos casos de a admissão na empresa ou na profissão de piloto se processar decorridos mais de seis meses sobre a data do fim do curso de qualificação referido nos números 2 e 3, as antiguidades de companhia e serviço são contadas a partir da data de celebração do contrato de trabalho ou da admissão na profissão de piloto, sempre sem prejuízo da antiguidade de companhia já adquirida pelos pilotos oriundos do quadro do pessoal da empresa.

5- Aos elementos oriundos de um mesmo curso será marcada uma data conjunta para início do 1.º curso de qualificação para a profissão; essa data será a do 1.º curso de qualificação que para esses elementos se realizar, independentemente do tipo de equipamento.

6- Sem prejuízo das situações ocorridas até à data da entrada em vigor do presente regulamento, entende-se que farão parte do mesmo curso os elementos integrados em turmas cujo início de instrução tenha lugar no prazo de trinta (30) dias contados a partir do início de instrução dada à primeira turma.

7- Nos casos em que, por razões não imputáveis aos formandos, a largada conjunta dos pilotos oriundos de determinado curso ocorrer em data posterior à data de largada conjunta de pilotos oriundos de um curso posterior, a antiguidade de serviço dos pilotos oriundos do curso anterior, será contada a partir do dia imediatamente anterior ao dia da largada conjunta dos pilotos oriundos do curso subsequente.

8- Para os pilotos que, por razões não imputáveis aos formandos, sejam admitidos na empresa mais de seis (6) meses após a data do fim do curso de qualificação, as antiguidades de companhia e de serviço são contadas nos termos dos números 2 e 3 da presente cláusula.

9- Os períodos de licença sem retribuição, quando superiores a trinta (30) dias, não contam para efeitos de antiguidade de serviço, salvo acordo expresso em contrário, bem como se se tratar de prestação de serviço em empresas associadas ou com as quais a Portugália estabeleça contratos para esse fim.

10- Considera-se haver acordo expresso em contrário, isto é, determinando que os períodos de licença sem retribuição superiores a trinta (30) dias contem para efeitos de antiguidade de serviço, quando nisso acordarem expressamente a empresa, o piloto em questão e todos os pilotos que possam efetivamente ser afetados.

11- Os contratos referidos na parte final do número 9, são apenas os contratos celebrados diretamente entre a Portugália e a empresa em que os pilotos venham a prestar serviço, nomeados pelo escalonamento na categoria, entre os que voluntariamente se oferecem e mantendo-se uma escala corrida.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Escalonamento na categoria

1- A posição relativa entre os elementos de uma mesma categoria é feita com base na antiguidade de serviço.

2- Em caso de igualdade de antiguidade de serviço, a posição relativa será definida pela classificação obtida no respetivo curso de acesso à categoria ou concurso de admissão, se aquele não tiver lugar.

3- Em caso de igualdade de classificação no curso de acesso à categoria, será mais antigo o elemento que tiver maior antiguidade de companhia; se a igualdade ainda se mantiver, será mais antigo o de maior idade.

4- Sempre que um elemento de um mesmo curso se tenha atrasado, por qualquer motivo que não seja imputável ao piloto, no acesso à categoria de comandante, será escalonado em último lugar relativamente aos pilotos com a mesma antiguidade de serviço que já tenham o referido acesso; no caso de haver diversos elementos atrasados respeitar-se-ão, quanto a estes, as normas gerais de escalonamento.

5- No caso de um piloto se ter atrasado na promoção à categoria de comandante por razões que lhe sejam imputáveis, a sua antiguidade para efeitos de progressão técnica, é aferida pela dos elementos com que teve acesso à categoria, ordenados entre si de acordo com as normas gerais de escalonamento.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Admissões

1- A admissão de pilotos faz-se pela categoria de oficial piloto, de entre os candidatos apurados nos exames de seleção exigidos pela empresa e que cumpram os requisitos mínimos exigidos pela autoridade aeronáutica competente.

2- A fixação das condições e respetivos requisitos, da competência da Portugália será objeto de parecer prévio não vinculativo do SPAC, a ser dado no prazo de 5 (cinco) dias úteis.

3- O regulamento de cada concurso será sempre fixado e divulgado antes da sua abertura, devendo ser entregue uma cópia do mesmo a todos os candidatos, na altura da inscrição.

4- No decurso do processo de seleção, o SPAC poderá, mediante solicitação, aceder aos registos de avaliação dos candidatos, respeitando o consentimento expresso dos titulares dos dados e em conformidade com as disposições estabelecidas no artigo 88.º do RGD.

5- Os oficiais pilotos, aquando da sua admissão na empresa, são qualificados indiferentemente, conforme as necessidades operacionais, num dos equipamentos de voo de «*entry narrow-body*», de harmonia com o anexo 3 ao presente regulamento.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Admissões de pilotos para funções de instrução e examinação**

1- A admissão de pilotos para instrução e examinação, quer seja em voo, ou de simulador, faz-se entre pilotos do quadro da Portugália. A seleção dos candidatos é feita através de exames exigidos pela empresa, atendendo o cumprimento dos requisitos mínimos estabelecidos pela autoridade aeronáutica competente. O exercício limitado destas funções deve reger-se pelos princípios da promoção de oportunidades de acesso e da rotatividade entre pilotos do quadro da Portugália.

2- A definição das condições e dos requisitos correspondentes é da exclusiva competência da direção de formação e será objeto de parecer prévio não vinculativo do SPAC, a ser emitido num prazo de 10 (dez) dias de calendário.

3- O regulamento de cada concurso será sempre estabelecido e divulgado antes da sua abertura, devendo ser entregue uma cópia do mesmo a todos os candidatos no momento da inscrição.

4- Durante o concurso de admissão, o SPAC terá acesso aos processos de avaliação, a seu pedido, respeitando o consentimento expresso dos titulares dos dados e em conformidade com as disposições estabelecidas nos termos do artigo 88.º do RGPD.

5- Os pilotos com funções de instrução e examinação, aquando do início dessas funções, são qualificados indiferentemente, de acordo com as necessidades operacionais, num dos equipamentos de voo de «*entry narrow-body*».

6- Entende-se que, de acordo com os princípios estabelecidos nesta cláusula, o exercício das funções aqui previstas deverá acontecer até um limite acumulado máximo de 10 anos, desde que existam pilotos disponíveis e elegíveis para estas funções.

7- A aplicação individual do limite previsto no número anterior poderá ser objeto de reavaliação, através de parecer emitido por comissão de avaliação, constituída para o efeito, presidida pelo diretor de formação e da qual integrará um piloto representante do SPAC.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Condições preferenciais**

1- No recrutamento dos candidatos a pilotos, a empresa observará a seguinte ordem de preferências, no caso de igualdade de classificação:

- a) pilotos possuidores de licença de piloto comercial ou superior, reconhecida pela entidade aeronáutica competente, que sejam trabalhadores da empresa;
- b) Candidatos externos à empresa, possuidores de licença de piloto comercial ou superior, que nos últimos dois anos tenham sido considerados aptos em concursos de admissão;
- c) Outros candidatos externos, possuidores da mesma licença.

2- As preferências estabelecidas no número anterior constarão obrigatoriamente do regulamento dos concursos.

3- Os candidatos que já sejam trabalhadores da empresa manterão a respetiva retribuição fixa durante o período de formação exceto se a retribuição atribuída aos candidatos do exterior for superior, caso em que será esta a devida.

4- Os candidatos referidos no número anterior manterão ainda:

- a) A antiguidade de companhia;
- b) A categoria, funções e estatuto anteriores, enquanto não forem admitidos na profissão.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Recrutamento externo**

Quando a empresa pretender admitir pilotos informará previamente o SPAC, com uma antecedência de dez (10) dias de calendário, relativamente à fixação e divulgação das condições do concurso, com o objetivo de este divulgar, entre os seus associados, a intenção deste recrutamento.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Período de preparação e compensação de encargos com a formação profissional**

1- Sempre que, por iniciativa do piloto, ou com fundamento em justa causa por facto imputável ao trabalhador, o contrato de trabalho cesse antes de decorrido o período inicial de 36 (trinta e seis) meses de antiguidade

na empresa, o piloto obriga-se a restituir proporcionalmente, ao período de vigência do contrato de trabalho, os encargos suportados pela empresa com a sua formação inicial.

2- Como compensação pelos encargos suportados pela empresa com a sua formação profissional para comando, os pilotos por ela contratados obrigam-se a prestar à empresa, uma vez promovidos, a sua atividade profissional durante 36 (trinta e seis) meses a contar da data da sua largada.

3- Os pilotos podem, porém, desobrigar-se do disposto no número anterior, mediante a restituição dos montantes despendidos pela empresa com a sua formação.

4- Se a desvinculação a que se refere o número anterior ocorrer antes de decorrido o período de permanência referido no número 2 da presente cláusula, o montante a restituir será reduzido, proporcionalmente, tendo em consideração o tempo de serviço prestado.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Preenchimento do quadro de comandantes**

1- As vagas de comandantes serão preenchidas por oficiais pilotos que tenham sido considerados aptos em processo de avaliação para comando e tenham frequentado com aproveitamento o curso de comando e subsequente estágio em linha.

2- O critério adotado para o preenchimento do quadro de comandantes com recurso à contratação externa não poderá prejudicar de qualquer forma e por qualquer meio o acesso ao preenchimento do quadro de comandantes pelos oficiais pilotos da Portugaláia que cumpram os requisitos de passagem a comando.

3- Na situação prevista no número anterior, ou seja, em caso de necessidade de contratação externa para o preenchimento do quadro de comandantes, por inexistência no quadro de oficiais pilotos da Portugaláia, de pilotos que cumpram os requisitos de passagem a comando, a Portugaláia deverá obter a concordância expressa do SPAC.

4- Os comandantes admitidos com recurso à contratação externa serão colocados na lista de antiguidade, na posição imediatamente seguinte ao último piloto já admitido pela Portugaláia e apenas terão direito à progressão técnica na altura em que essa posição o permitir.

5- Em circunstância alguma os comandantes contratados externamente nos termos nos números anteriores poderão auferir condições remuneratórias superiores às atribuídas aos comandantes que integram os quadros da Portugaláia.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Acessos**

O acesso dos pilotos processa-se através da promoção a comando e da progressão técnica ou transição.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Impedimento ao acesso**

Consideram-se impedimento para a promoção, progressão técnica ou transição a falta de aproveitamento em cursos para acesso há menos de doze (12) meses a contar da data de decisão de falta de aproveitamento, bem como a passagem prevista à situação de reforma por limite de idade durante o período dos trinta e seis (36) meses seguintes.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Processo de avaliação**

1- O presidente da comissão de avaliação é o DOV, sendo a nomeação dos restantes elementos que constituem a comissão, da exclusiva competência da empresa, dentro de um quadro de profissionais competentes nas respetivas matérias.

2- O SPAC poderá fazer-se representar, nas reuniões da comissão, por um elemento com o estatuto de observador, e este pode consultar o processo de avaliação, respeitando o consentimento expresso dos titulares dos dados e em conformidade com as disposições estabelecidas no artigo 88.º do RGPD.

3- Do processo de avaliação constam obrigatoriamente e por escrito os seguintes elementos:

a) Informação das verificações em linha, base e simulador, nos últimos quarenta e oito (48) meses, em relação à data de início da reunião da comissão;

b) A informação escrita detalhada dada pelo chefe de frota a que o piloto pertenceu, no caso de ter transitado de outro equipamento de voo há menos de quarenta e oito (48) meses, para efeitos exclusivos desta avaliação;

- c) A informação escrita detalhada dada por todos os verificadores/instrutores de frota a que o piloto pertence;
- d) Se necessário as informações dadas pelos comandantes que tenham voado com os avaliados nos últimos quarenta e oito (48) meses;
- e) As informações constantes da avaliação contínua;
- f) O processo individual do piloto;
- g) A avaliação psicotécnica.

4- A avaliação é válida por dois anos contados a partir do início do processo de avaliação, exceto se, entretanto, ocorrerem, com o avaliado, razões justificativas de ordem técnica ou disciplinares que recomendem nova avaliação.

5- No caso de nova avaliação nos termos da parte final do número anterior, será dado conhecimento prévio e detalhado ao interessado dos motivos para a nova avaliação.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Candidatos à avaliação

1- Só podem ser submetidos a processo de avaliação os pilotos que satisfaçam as seguintes condições:

a) As constantes do respetivo manual de operações de voo (OM), devendo o SPAC ser consultado na sua definição;

b) Inexistência de qualquer limitação na data da publicação da nomeação para avaliação.

2- O número de candidatos a submeter ao processo de avaliação será fixado em função do número de vagas.

3- Os pilotos nomeados para avaliação para comando podem abdicar desse direito, sem prejuízo de inclusão em processo de avaliação posterior; essa opção deverá ser manifestada por escrito no prazo de dez (10) dias após a publicação da nomeação.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Resultado do processo de avaliação

1- A comissão de avaliação comunica o resultado do processo de avaliação, individualmente aos avaliados, no prazo de dez (10) dias úteis após o encerramento do respetivo processo, através de documento escrito.

2- Em caso de inaptidão, será entregue ao avaliado, em entrevista pessoal, por convocação por carta registada com aviso de receção enviada para o domicílio por ele indicado à empresa, comunicação escrita que explicará as razões justificativas da sua inaptidão.

3- Só findo o prazo da reclamação sem que esta tenha sido interposta ou só após a decisão da mesma o resultado do processo de avaliação pode ser tornado público.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Reclamações

1- Os pilotos que considerem haver vício ou erro lesivo dos seus interesses profissionais, poderão reclamar para o DOV dos resultados da avaliação, no prazo de 15 (quinze) dias de calendário a contar da data em que a informação chegou ao seu conhecimento, disso notificando o SPAC.

2- Para apreciação das reclamações será constituída uma comissão de reclamações, composta pelo DOV que presidirá, e por dois comandantes por ele nomeados que não tenham feito parte da comissão de avaliação, podendo o SPAC fazer-se representar por um observador, caso o piloto interessado o solicite por escrito.

3- O DOV, com base nos documentos do processo de avaliação e podendo ouvir para o efeito os elementos que constituem a comissão de avaliação e o reclamante, emitirá parecer que será remetido ao Diretor Geral para decisão subsequente.

4- Da decisão do diretor geral será dado conhecimento por escrito ao interessado e ao SPAC no prazo de 30 (trinta) dias contados da receção da reclamação.

5- Não se encerrarão as nomeações enquanto não estiver concluído o processo de reclamação.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Nomeação para cursos de comando

1- As nomeações para frequência de curso de primeiro comando fazem-se em resultado do processo de avaliação, sendo as vagas existentes preenchidas pelos candidatos aprovados por ordem de escalonamento na categoria, nos termos da cláusula 5.<sup>a</sup> deste regulamento.

2- O acesso a comando processa-se a partir de um qualquer equipamento de voo.

3- A qualificação inerente ao curso de primeiro comando é feita, indiferentemente e conforme as necessidades operacionais, num dos equipamentos de voo de «*entry narrow-body*» a que alude o anexo número 3, de harmonia com as opções manifestadas pelos pilotos nomeados e respeitada a ordem de antiguidade.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### **Promoção a comandante**

Serão promovidos a comandantes os pilotos que obtenham aproveitamento no curso e no estágio em linha exigidos para o acesso a comando.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **Inaptidão para comando**

1- Se o piloto não obtiver aproveitamento no curso de comando, só pode frequentar um segundo curso decorrido um período de dois (2) anos e após uma nova avaliação.

2- Se o piloto não obtiver aproveitamento no 2.º curso de comando, será da responsabilidade da Portugalá a decisão de exclusão definitiva de nova avaliação, devendo os motivos ser comunicados ao piloto.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **Condições de aplicação**

1- Para cumprimento dos prazos estabelecidos nas cláusulas referentes a progressão técnica, transição, reconversão técnica ou qualquer outra que refira prazos mínimos de permanência em qualquer tipo de equipamento ou função, deverá a companhia publicar anualmente até 30 de novembro, um planeamento cobrindo, por anos civis, um período mínimo de três anos.

2- O não cumprimento do disposto no número anterior, implica a não existência de períodos mínimos de permanência nos equipamentos ou funções, utilizando-se o critério de antiguidade na função para as respetivas nomeações.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Progressão técnica**

1- As nomeações para qualquer progressão técnica fazem-se respeitando o escalonamento na categoria, desde que os pilotos reúnam as seguintes condições:

a) Não terem qualquer restrição ou limitação;

b) Possuírem no mínimo três anos de permanência no equipamento de voo onde se encontram.

2- A permanência referida na alínea b) do número 1 é contada desde o início do respetivo curso de qualificação.

3- A condição estabelecida na alínea b) do número 1 pode ser dispensada pela empresa, sempre que a sua aplicação impeça o preenchimento de vagas existentes.

4- Para que qualquer progressão se concretize é necessário que o piloto tenha completado com aproveitamento o curso e o estágio em linha, respeitantes à nova qualificação.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Equipamentos para progressão**

1- A progressão técnica dos pilotos é feita entre os equipamentos de «*entry narrow-body*» referidos no anexo número 3.

2- Se no planeamento estiverem previstas vagas de comando e desde que o processo de avaliação esteja concluído, a progressão dos copilotos, abrangidos pelas vagas consideradas nesse planeamento, ainda que estes sejam considerados aptos, não se efetuará, aguardando a sua promoção a comando.

3- Na situação prevista no número anterior, e caso o planeamento não seja cumprido, o piloto será colocado de imediato no equipamento que lhe competiria por escalonamento na categoria.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Transição**

1- Para satisfação de necessidades operacionais, e de acordo com os parâmetros estabelecidos para cada equipamento existente no momento e com a situação dos recursos disponíveis, designadamente excesso de

pilotos, a empresa poderá promover a transição entre os equipamentos de «*entry narrow-body*» constantes do anexo número 3, sendo nomeados os pilotos que voluntariamente se ofereçam, por ordem decrescente de antiguidade; na falta de voluntários, a nomeação terá lugar por ordem crescente de antiguidade.

2- Na definição das necessidades e parâmetros a que se refere o número anterior, será ouvido o SPAC.

3- A transição motivada por necessidades operacionais a que alude o número 1 dispensa o piloto de período mínimo obrigatório no equipamento para que transitou, bastando para efeitos da progressão técnica seguinte, que tenham efetuado no mínimo 500 horas de voo no equipamento em que operam.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Reconversão técnica

1- A empresa poderá promover a reconversão dos pilotos em excesso, de acordo com os parâmetros técnicos estabelecidos para cada equipamento, conforme as necessidades operacionais, respeitadas as opções dos pilotos e o seu escalonamento na categoria.

2- A empresa promoverá a reconversão dos pilotos, sendo nomeados os que voluntariamente se ofereçam, por ordem decrescente de antiguidade (do mais antigo para o mais moderno). Na falta de voluntários, a nomeação será feita por ordem inversa.

3- Na definição dos parâmetros a que se refere o número 1 o SPAC será consultado.

4- Quando ocorrer qualquer situação de reconversão, exceto a que seja voluntária, a progressão técnica obedecerá ao critério de antiguidade na função, contando para efeitos do período mínimo obrigatório (PMO) a soma do período de tempo em que o piloto esteve afeto aos dois equipamentos.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Extinção de equipamento

1- Considera-se que um equipamento está extinto na operação da empresa, no momento em que for concluído o último voo por ele realizado ao seu serviço.

2- Para efeitos de movimentação de pilotos ao abrigo das prerrogativas constantes desta cláusula, a empresa tem de anunciar o trimestre do ano previsto para o último voo de equipamento em extinção, antes de iniciar qualquer movimentação.

3- Os pilotos pertencentes a equipamentos cuja extinção esteja decidida e com efetivação planeada deverão ser nomeados para reconversões, transições, progressões técnicas e promoções planeadas em função daquela extinção e exercer quanto a elas as opções que lhes couberem.

4- No caso de a extinção do equipamento ter lugar por substituição por outro equipamento do mesmo grupo de ordenação, os pilotos do equipamento a extinguir bem como os pilotos em excesso do outro ou dos outros equipamentos do mesmo grupo de ordenação, serão prioritariamente nomeados para o equipamento substituto, sem necessidade de observância do escalonamento na categoria em relação aos restantes, mas de acordo com o escalonamento na categoria entre si.

5- Não obstante o disposto nos números anteriores os pilotos pertencentes a equipamentos em extinção manter-se-ão nesses equipamentos, por ordem crescente de antiguidade, ou seja, serão nomeados primeiro os voluntários obedecendo ao critério do mais antigo para o mais moderno; caso não haja voluntários serão nomeados por ordem inversa, na medida do necessário à continuidade da operação, até que se efetive a extinção nos termos previstos no número 1; a alteração da época anunciada no número 2 em caso algum poderá prejudicar os direitos dos pilotos, sendo a empresa obrigada a fazer tantos cursos quanto os necessários para garantir aqueles direitos, salvo o acordo escrito dos pilotos envolvidos.

6- Os pilotos com idade igual ou superior a 57 anos poderão optar pela permanência no equipamento em extinção, renunciando à promoção, reconversão, progressão técnica ou transição, sem prejuízo de quaisquer direitos adquiridos.

7- Os pilotos referidos no número anterior passarão à situação de pré-reforma na data de extinção efetiva do equipamento, nas condições estabelecidas no número 2 da cláusula 17.<sup>a</sup> do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS), sem prejuízo do acordo entre os mesmos e a Portugaláia para o exercício de funções em terra.

8- Os pilotos dos equipamentos em extinção que não obtiveram aprovação no curso para que sejam nomeados, terão oportunidade de nova opção, para o mesmo ou para outro equipamento, sempre com respeito pelas necessidades operacionais pelas restantes opções e pelo escalonamento na categoria.

9- No caso de não obterem aprovação no segundo curso previsto no número anterior, os pilotos serão retirados de serviço de voo, passando a situação de pré-reforma nas condições estabelecidas no número 2 da

cláusula 17.<sup>a</sup> do RRRGS, sem prejuízo do acordo entre os mesmos e a Portugália para o exercício de funções em terra.

10- Para efeitos desta cláusula, entende-se que, em cada momento, um piloto pertence a um equipamento em extinção quando, nesse momento, esteja ao serviço nesse equipamento, ainda que, para continuar nele tenha renunciado à progressão ou transição para outro equipamento que lhe tenha sido oferecida.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Planeamento

1- A empresa publicará anualmente até 30 de novembro um planeamento referente ao ano civil subsequente.

2- Do planeamento constarão, frota prevista e o respetivo tipo e número de equipamentos, bem como a variação da dotação dos quadros de pilotos por função e equipamento.

3- O planeamento conterá ainda a previsão dos cursos de acesso a comando e progressão técnica, exclusivamente inerentes à planeada variação de quadros.

4- Após a publicação do planeamento referido no número 1 da presente cláusula, os pilotos poderão manifestar no prazo de 21 (vinte e um) dias de calendário, para os cursos a iniciar no primeiro trimestre, e num prazo de trinta dias para os restantes trimestres, as suas opções, nos termos da cláusula 7.<sup>a</sup>

5- Terminado o prazo para o exercício das opções, a Portugália publicará, oportunamente, o plano de formação e as nomeações para os cursos a ministrar.

6- O plano de formação a que se refere o número anterior deverá conter todos os cursos de acesso a comando, progressão técnica e/ou reconversão resultantes da movimentação de quadros previstos.

7- Se as datas de início dos cursos planeados sofrerem alterações, o período mínimo obrigatório poderá ser reduzido trinta dias em relação à data inicialmente estipulada. Neste caso, o piloto manterá a nomeação para o curso.

8- A Portugália fará todas as nomeações obedecendo ao escalonamento na categoria, ou seja, dos mais antigos para os mais recentes.

9- As alterações de planeamento, resultantes da entrada de novos equipamentos ou cancelamento de cursos, implicam o exercício de nova opção dos pilotos prejudicados.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Opções

1- As opções a que alude o número 4 da cláusula anterior têm de ser manifestadas por escrito no prazo aí fixado, podendo consistir em:

- a) Opção pelo acesso que lhe competir em função da antiguidade;
- b) Opção por determinado equipamento e ou curso publicado;
- c) Opção por determinado equipamento e ou curso que possa resultar dos publicados;
- d) Opção pela permanência na função/equipamento em que se encontra.

2- O piloto pode manifestar, em simultâneo, mais do que uma opção, assim como optar por vários equipamentos e ou cursos devendo em qualquer dos casos ordená-las sempre por prioridade; a movimentação do piloto fica confinada às opções que indicou, sem prejuízo do disposto no número 4.

3- Respeitando o disposto no número anterior, a nomeação para vagas em aberto, em execução do plano de formação a que aludem os números 3 a 6 da cláusula anterior, é feita por escalonamento na categoria, começando dos mais antigos para os mais modernos.

4- Se da aplicação dos números anteriores não resultar o preenchimento de todas as vagas, serão nomeados para as vagas remanescentes e por ordem do mais moderno para o mais antigo na categoria os pilotos que reúnam os requisitos mínimos exigidos.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Suspensão de curso por facto não imputável ao piloto

1- A suspensão de cursos de promoção a comando, progressão técnica ou outros previstos no RAAA, por decisão da Portugália, por facto não imputável ao piloto, que tenha determinado o não aproveitamento da formação já iniciada, implica que a nomeação para os cursos subsequentes, após a cessação da suspensão, obedeça às seguintes regras especiais:

a) Caso o piloto tenha manifestado a sua preferência por equipamento para o qual a formação já iniciada tenha posteriormente sido suspensa, deve a respetiva vaga ser preenchida prioritariamente por esse piloto;

b) Caso o piloto tenha manifestado a opção por diferente equipamento/função, a prioridade estabelecida na alínea anterior cessa, devendo a nomeação obedecer às regras da cláusula 28.<sup>a</sup> deste regulamento.

2- Os pilotos já em processo de formação que seja suspensa nos termos do número 1, terão prioridade nas vagas em planeamento que surjam em momento subsequente, em relação aqueles que não tenham manifestado a preferência para formação no momento em que a formação suspensa teve início, apenas o manifestando em momento posterior, ainda que sejam mais antigos, de acordo com a regra da alínea a) do número anterior.

3- A prioridade prevista no número anterior não se aplica a pilotos que, apesar de terem manifestado preferência para o planeamento divulgado, não tenham chegado a dar por iniciado o processo de formação.

4- Relativamente aos pilotos cuja formação foi suspensa, nos termos do número 1 e abrangidos pela prioridade prevista na respetiva alínea a), o preenchimento das vagas deve iniciar-se pelos pilotos cujo curso de formação foi primeiramente suspenso.

5- Se o piloto cuja formação foi suspensa nos termos do número 1 optar por declinar o acesso a novas vagas em planeamento, tal como disposto número 2, a sua eventual progressão em momento posterior deixará de ser regulada pela presente cláusula.

## ANEXO 1

### Categorias

1- Os tripulantes objeto deste regulamento agrupam-se na profissão de piloto.

2- A profissão de piloto subdivide-se nas seguintes categorias:

a) Comandante - É a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de comando;

b) Oficial piloto - É a categoria profissional de um piloto que está qualificado na função de copiloto; esta categoria subdivide-se nas seguintes subcategorias:

(1) Oficial piloto 3 (com antiguidade de serviço igual ou superior a cinco anos);

(2) Oficial piloto 2 (com antiguidade de serviço igual ou superior a três anos e inferior a cinco anos);

(3) Oficial piloto 1 (com antiguidade de serviço igual ou superior a um ano e inferior a três anos);

(4) Oficial piloto júnior (com antiguidade de serviço inferior a um ano).

3- O disposto no número anterior, referente à categoria profissional de oficial piloto, aplicar-se-á a partir de 1 de janeiro de 2024.

## ANEXO 2

### Definição de funções

1- *Piloto em comando* - Tripulante devidamente qualificado pela autoridade aeronáutica competente para o exercício das funções de comando de aeronaves. No desempenho das funções de comando numa aeronave será responsável perante a empresa pelas operações técnica, administrativa e comercial. A responsabilidade inerente ao exercício do comando de uma aeronave abrange igualmente:

a) A segurança e integridade dos passageiros, restantes tripulantes, carga e equipamento durante o voo;

b) O cumprimento dos regulamentos internacionais e nacionais e das normas internas da empresa;

c) A representação desta, quer em território nacional, quer no estrangeiro, sempre que no local onde se encontra não exista representante legal da mesma;

d) A tomada de decisão sobre o conjunto de ações e decisões necessárias à execução do voo, tais como: o conhecimento prévio, ou durante o voo das informações operacionais pertinentes; a manipulação dos comandos do avião nas várias fases do voo (pilotagem); a utilização dos equipamentos, nomeadamente radioelétricos e eletrónicos de comunicações e navegação; o controlo (através do chefe de cabina ou posto equivalente) do nível de assistência aos passageiros; qualquer alteração às rotinas ou normas operacionais estabelecidas sempre que as circunstâncias o exijam e justifiquem;

e) O exercício de poderes de direção sobre todos os membros da sua tripulação, entendendo-se por poderes de direção os de prever, organizar, autorizar e controlar.

2- *Copiloto* - Tripulante devidamente qualificado pela autoridade aeronáutica competente para o desempenho de funções de principal colaborador do piloto em comando na condução das operações técnica, administrativa e comercial inerentes ao serviço de voo, devendo substituí-lo, em todas as prerrogativas na função de piloto em comando por impedimento daquele ou por delegação e sob a sua responsabilidade.

## ANEXO 3

**Ordenação dos equipamentos**

1- «*Entry narrow-body*»: E190/E195.

2- Se a empresa adquirir novos equipamentos, não incluídos neste anexo, consultará o SPAC quanto ao respetivo posicionamento no conjunto da frota operada na Portugaláia.

## ANEXO II

**Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT)**

## CAPÍTULO I

**Disposições gerais**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Objeto**

1- O Regulamento de Utilização e Prestação de Trabalho (RUPT) tem por objeto a atividade profissional dos pilotos da Portugaláia, constituindo o previsto na alínea *b*) do número 2 da cláusula 49.<sup>a</sup> do acordo de empresa, dele fazendo parte integrante.

2- O presente regulamento, sem prejuízo da legislação aplicável, contém a regulamentação de tempos de trabalho e de repouso dos pilotos da empresa.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Atividade dos pilotos**

O piloto exerce uma atividade correspondente à sua categoria profissional.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Âmbito**

1- Sem prejuízo dos princípios da liberdade sindical e da liberdade negocial, o regulamento aplica-se a todos os pilotos da empresa e a todas as suas operações, regulares ou não regulares.

2- A Portugaláia e o SPAC, aquando da aceitação dos programas comerciais a aplicar em cada época IATA, definem em conjunto os voos em que a aplicação do presente regulamento pode ser excecionada, sem prejuízo das competências próprias da autoridade aeronáutica; os voos excecionados constam, para cada época IATA, de documento emitido pela DOV.

Cláusula 4.<sup>a</sup>**Agregado familiar**

1- Aos pilotos abrangidos por este regulamento e aos seus cônjuges ou pessoas àqueles ligadas por união de facto, quando estes sejam tripulantes da Portugaláia, são concedidos períodos de prestação de trabalho e/ou folgas a horas e dias afins, sempre que dessa concessão não resulte prejuízo manifesto para o serviço ou terceiros.

2- O disposto do número anterior só é aplicável a pedido de ambos os interessados.

Cláusula 5.<sup>a</sup>-A**Comissão de acompanhamento**

As partes procedem à criação de uma comissão de acompanhamento, composta por elementos de ambas as partes, responsável pela avaliação da execução do presente regulamento e por aferir necessidades de revisão do mesmo, nos termos a definir em regulamento próprio.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>-B

### Processo de revisão

1- Em caso de revisão do presente regulamento a Portugália elabora um planeamento tipo, que envia ao SPAC para deteção de eventuais diferenças de interpretação e para análise conjunta das dificuldades de implementação que suscite.

2- O acordo de revisão pode estabelecer uma data de entrada em vigor de modo a coincidir com o início de uma época IATA ou de um novo ano civil em função das matérias constantes das normas revistas.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Definições

Para efeitos deste regulamento, considera-se:

1- Alojamento adequado - Espaço destinado à habitação com quarto individual devidamente mobilado, provido dos meios próprios para descanso horizontal, sujeito a um mínimo de ruído, devidamente ventilado e com controlo individual de luminosidade e temperatura; na base é a residência do piloto e fora da base o hotel escolhido pela empresa.

2- Ano - Período de 12 meses que corresponde a 52 semanas consecutivas.

3- Ano civil - Período de doze meses que corresponde ao ano civil.

4- Base - Local onde a Portugália tem a sua sede ou outro, no território nacional, que seja definido como base pela Portugália e que conste do contrato de trabalho do piloto.

5- Base operacional - Local, diferente da base constante do contrato de trabalho do piloto e que serve de base à operação efetuada em regime de destacamento.

6- *Dead head crew* - Posicionamento ou deslocação, por avião, ao serviço da Portugália, sem qualquer função a bordo.

7- Despertar - A definição da hora de despertar é da responsabilidade do piloto, sendo no mínimo considerada de 45 minutos antes da hora de transporte marcada.

8- Deslocação - É a transferência de um piloto, como passageiro, por qualquer meio de transporte, de um local para o outro, ao serviço da Portugália, após ter finalizado um período de serviço.

9- Destacamento - Situação em que o piloto, com o seu acordo, se encontra temporariamente estacionado fora da base, por período de tempo superior ao máximo da rotação referente a esse local.

10- Dia - Período de vinte e quatro horas que começa às zero horas locais da base.

11- Dia de folga - Período livre de qualquer tipo de serviço para o piloto, com a duração de 24 horas, gozado na base e assinalado como tal no planeamento.

12- Dia de ocupação - Dia ou fração do mesmo ao serviço da Portugália, fora da base, por rotação ou série de voos.

13- Dia livre de serviço - dia em que, não sendo de folga, repouso ou férias, ao piloto não foi atribuído qualquer serviço de voo, de assistência, de simulador, de trabalho no solo, ou qualquer outra atividade conexas com as funções de piloto.

14- *Early start* - Um tempo de serviço que tem início no intervalo entre as 5h00 e as 6h59 na zona horária à qual o piloto está aclimatizado.

15- Hora de apresentação - Hora indicada pela Portugália para que o piloto se apresente para dar início a um serviço de voo ou qualquer outro trabalho para que tenha sido nomeado ou convocado.

16- Hora local - A hora local do ponto de partida situado numa faixa de 2 zonas horárias em torno da hora local à qual o piloto está aclimatizado, até ao limite de 48 horas a contar da data da saída da zona horária desse local (hora de calços). Após decorridas 48 horas da partida dessa zona horária, considera-se a hora local de origem do voo.

17- Hora de referência - O mesmo que hora local.

18- Irregularidades operacionais - alterações decorrentes de dificuldades técnicas ou operacionais, não previsíveis e não remediáveis em tempo útil; excluem-se as alterações ditadas por razões comerciais.

19- *Late finish* - um tempo de serviço que termina no intervalo entre as 0h00 e as 1h59 na zona horária à qual o piloto está aclimatizado.

20- Mês - Período de quatro semanas consecutivas.

21- Movimento da aeronave no solo - Deslocação da aeronave do seu local de estacionamento, assistida por meios externos ou próprios, com os pilotos aos comandos, sem a execução de uma descolagem.

22- *Night duty* - Um tempo de serviço que se sobrepõe a parte do período entre as 2h00 e as 4h59 na zona horária em que o piloto está aclimatizado.

23- Noite local - Período de oito horas compreendido entre as 22h00 e as 8h00 horas, hora local.

24- Operações *entry narrow-body* - Serviços de voo efetuados em equipamentos definidos como *entry narrow-body* conforme previsto em anexo.

25- Período crítico do ritmo circadiano - Período compreendido entre as 2h00 horas e as 05h59 horas; numa faixa de três zonas horárias, o período crítico do ritmo circadiano refere-se à hora local da base; ultrapassadas essas três zonas horárias, o período crítico do ritmo circadiano refere-se à hora local da base para as primeiras 48 horas posteriores à partida da zona horária e, daí em diante, à hora local.

26- Período de descanso semanal - O período livre de qualquer tipo de serviço para o piloto, com a duração de 36 horas, incluindo obrigatoriamente duas noites locais consecutivas, seja na base ou fora desta, podendo neste período estar incluído um período de repouso; quando gozado fora da base, esse período de descanso semanal de 36 horas inicia-se imediatamente a seguir ao período de preparação relativo ao serviço de voo que posiciona o piloto fora da base.

27- Período de folga - Agrupamento de dias de folga com a duração mínima de 48 horas.

28- Período de repouso - O tempo livre de qualquer obrigação, em que o piloto tem a possibilidade de descanso em alojamento adequado, excluindo o período de preparação.

29- Período de preparação - Intervalo de tempo que se situa imediatamente após ou antes do período de repouso, destinado à preparação do tripulante para o serviço de voo ou para o repouso, respetivamente; a sua duração será de 30 minutos e 15 minutos, respetivamente.

30- Período de serviço de assistência - Período de trabalho prestado na base ou base operacional do piloto, em local designado pela Portugália, em que um piloto para o efeito escalado deve estar pronto para se apresentar para qualquer serviço, dentro das funções correspondentes à sua categoria e funções, estabelecidas neste acordo de empresa.

31- Período de serviço de voo - Período de serviço igual ao tempo de serviço de voo deduzido o tempo de *debriefing*.

32- Período de trabalho noturno - Período de trabalho compreendido entre as 23h00 e as 6h29 locais.

33- Período noturno de repouso - Período de repouso de oito horas consecutivas, entre as 22h00 e as 8h00 horas (hora local).

34- Posicionamento - Deslocação determinada pela Portugália, por qualquer meio de transporte, de um piloto para um determinado local para iniciar um período de serviço.

35- Residência - Local do domicílio permanente do piloto.

36- Rotação - Conjunto de serviços com início e termo na base que inclua estadia fora da base.

37- Sector - Trajeto efetuado desde o momento em que a aeronave se desloca do seu local de estacionamento até ao local em que estaciona (de calços a calços [ATD a ATA]).

38- Semana - Período de sete dias consecutivos.

39- Semestre - Período de seis meses de calendário consecutivos, sendo entendido como primeiro semestre o período que abrange os meses de janeiro a junho, inclusive.

40- Série de sectores - O conjunto de sectores entre os quais não tenha havido período de repouso.

41- Serviço de reserva de vinte e quatro horas - Período de dia de calendário atribuído como tal na escala mensal, através do qual o tripulante pode ser nomeado para substituir outro, já escalado ou não, para um período de serviço de voo, exceto na situação de avaliado, ou para um serviço de assistência.

42- Tempo de serviço de voo ou serviço de voo - Período que medeia entre a hora designada pela Portugália para apresentação do piloto para executar um sector, série de sectores, um ou vários movimentos da aeronave no solo, sem período de repouso intermédio, e o termo do período de trinta minutos (tempo de *debriefing*) após a imobilização definitiva da aeronave, uma vez completado o último sector ou movimento no solo.

43- Tempo de transição - Período entre serviços de voo, ou entre o fim do período de serviço de voo e um período ou dia de folga, ou entre o fim destes e o início de um serviço de voo, que medeia entre a hora de chegada a calços e a hora de partida seguinte, em que se inclui um repouso, deduzido deste tempo de repouso.

44- Tempo de transporte - É o período de tempo correspondente à movimentação de um piloto, por meios de superfície, entre o seu alojamento adequado e o aeroporto, ou vice-versa, antes de iniciar ou depois de terminar um período de serviço de voo, que está excluído do posicionamento e da deslocação.

45- Tempo de voo (*block time*) - O período de tempo decorrido entre o momento em que a aeronave inicia o movimento com vista a uma descolagem e aquele em que se imobiliza, com paragem de motores.

46- Tempo de trabalho (*duty time*) - Período de tempo total em que o piloto desempenha ou está disponível para desempenhar, ao serviço da Portugália, qualquer tipo de atividade que lhe tenha sido atribuída, no âmbito das suas funções estabelecidas neste acordo de empresa.

47- Trimestre - Período de três meses de calendário consecutivos, sendo entendido como primeiro trimestre o período que abrange os meses de janeiro, fevereiro e março.

48- Tripulação mínima - É a tripulação fixada pela entidade aeronáutica competente para um serviço de voo e para cada tipo de equipamento.

49- Tripulação reforçada - Tripulação constituída por mais pilotos do que os exigidos pela certificação do avião e em que cada piloto pode deixar o seu posto e ser substituído por outro devidamente qualificado.

50- Voo com limitações técnicas (*voo ferry*) - Voos em que por deficiências técnicas não é permitido transportar carga ou passageiros.

51- Voo de experiência ou de ensaio - Voo que, por imposição legal ou regulamentar, se destina a avaliar o comportamento do avião e os seus componentes, para o efeito de ajuizar da sua segurança e operacionalidade.

52- Voo de instrução - Voo destinado a instrução de pilotos nas diversas funções previstas na regulamentação em vigor.

53- Voo de verificação - Voo que, por imposição legal ou regulamentar, se destina a avaliar a competência, capacidade ou proficiência dos pilotos.

54- Voo noturno - Horas de voo realizadas entre as 23h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte, considerando-se a hora do local em que o piloto se encontra aclimatizado.

55- Zona horária - Extensão do globo terrestre, geralmente coincidente com o fuso horário, que corresponde a 1/24 do globo terrestre e com uma extensão de 15° de longitude, ou seja, uma hora de tempo.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Exceções aplicáveis aos cursos de qualificação ou de comando

1- As normas referentes às folgas não se aplicam, nos cursos de qualificação e de comando, durante a instrução teórica e de simulador.

2- As normas relativas ao número de aterragens não se aplicam às sessões de simulador nem aos voos de instrução não comercializados.

3- Durante a formação teórica no solo aplica-se um horário de trabalho com a duração máxima diária de 8 horas; se o curso se realizar na base o piloto tem direito ao gozo de folgas ao sábado e domingo; se o curso se realizar fora da base o piloto não poderá deixar de gozar períodos de descanso semanal.

4- Durante a formação em simulador o piloto não poderá deixar de gozar um período de descanso semanal após 5 sessões consecutivas de simulador ou em cada semana, o que acontecer primeiro.

5- Nos cursos que envolvam slots, na base ou fora dela, não se aplicam os normativos referentes ao regime geral de folgas, não podendo, contudo, o piloto deixar de gozar o período de descanso semanal.

6- Na situação prevista no número anterior, o piloto gozará, no fim do curso, um período de folga de 96 horas.

7- Salvo acordo do piloto, nas situações em que ocorram intervalos entre slots superiores a 96 horas consecutivas, o período de folga tem lugar na base.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Noção e conteúdo do trabalho

1- Considera-se trabalho:

a) Trabalho em voo, que inclui qualquer serviço de voo ordenado pela Portugália, designadamente voos de linha, voos de instrução, de treino, *ferry* e ensaio, bem como voos de verificação ou em situação de *dead head crew*;

b) Trabalho no solo, que inclui qualquer outra tarefa ordenada pela Portugália, nomeadamente a verificação, instrução e treino de simulador; o serviço nas frotas ou quaisquer outros serviços em que os pilotos prestem atividade; as inspeções médicas no âmbito das juntas médicas ou da medicina no trabalho; as assistências; as situações de deslocação ou posicionamento através de meios de superfície; os seminários, refrescamentos ou quaisquer outras ações de formação no solo; bem como as deslocações às instalações da Portugália, desde que expressamente ordenadas por esta, com o objetivo do desempenho de atividade integrada na esfera das obrigações laborais.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Dia de trabalho**

1- Entende-se por dia de trabalho o dia de calendário que inclui, no todo ou em parte, um período de trabalho, em voo ou no solo, ou um dia de ausência da base motivado por serviço.

2- A situação prevista na parte final do número anterior não prejudica o gozo do período de descanso semanal.

Cláusula 10.<sup>a</sup>**Alojamento nas escalas e requisitos do local de repouso**

1- A Portugália garante aos pilotos, sempre que se desloquem por motivo de serviço, alojamento adequado.

2- A seleção do hotel ou hotéis é da responsabilidade da empresa, devendo a escolha recair sobre estabelecimentos de quatro estrelas ou superior, sendo o SPAC consultado para dar parecer prévio, assegurando-se que, sempre que possível, o hotel esteja localizado a uma distância tal do aeroporto de modo que não seja necessário um tempo superior a 1 hora e 30 minutos para se transitar entre o hotel e o aeroporto.

3- Excetuam-se da necessidade de parecer prévio prevista no número anterior, os hotéis escolhidos para destinos não regulares.

## CAPÍTULO II

**Planeamento e escalas**Cláusula 11.<sup>a</sup>**Planeamento mensal**

1- O planeamento mensal é publicado e distribuído individualmente na sua totalidade e estará disponível para consulta num local conveniente, com a antecedência mínima de 15 dias em relação ao início do mês respetivo.

2- Do planeamento mensal devem constar:

- a) O nome do piloto;
- b) A rota, a exposição à radiação ionizante respetiva de acordo com um modelo certificado, o destino e o horário de serviços de voo e simulador;
- c) Os acumulados mensais, trimestrais e anuais das horas voadas, da exposição à radiação ionizante e das horas creditadas aos pilotos (*duty e block*);
- d) Os períodos de assistência e a respetiva numeração mensal e anual;
- e) Os períodos de folga, dias de folga e de férias;
- f) Os períodos de trabalho no solo, caso existam.

3- O SPAC dá a conhecer à Portugália os comentários que considere úteis com vista à introdução de melhorias no planeamento mensal.

Cláusula 12.<sup>a</sup>**Prestação de informação aos pilotos**

1- Para além das informações constantes na cláusula anterior, a Portugália disponibiliza, no prazo máximo de 18 meses, aos pilotos, através de plataforma informática, os seguintes elementos:

- a) Os valores médios mensais e acumulados de assistências dos pilotos por frota;
- b) Os valores médios dos dias de folga mensais e acumulados;
- c) Os períodos de folga e/ou dias de folga acumulados em atraso;
- d) Índices ou coeficientes de equidade dos planeamentos mensais referentes aos períodos de assistência e às rotas atribuídas.

2- O disposto na alínea *d*), pressupõe o acordo prévio entre a Portugália e o SPAC sobre a definição dos índices ou coeficientes a utilizar.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Variabilidade máxima dos tempos de serviço implícitos no planeamento**

1- Sempre que se verifique que o tempo utilizado no planeamento do serviço de voo e no cálculo do tempo de repouso é excedido, na prática, em mais de 35 % dos casos numa determinada rota, num período de três meses de calendário consecutivos, considera-se que esse tempo é inadequado, tendo a Portugália que o corrigir, obrigatoriamente, no prazo máximo de 60 dias, de forma a garantir que 65 % dos voos analisados em tal período cumpririam o novo horário.

Cláusula 14.<sup>a</sup>**Cooperação Portugália/SPAC**

1- Para efeitos de monitorização da distribuição equitativa do trabalho (*block hours* e número de sectores) por todos os pilotos, dentro de cada função, visando que nenhum piloto seja beneficiado ou prejudicado, a Portugália deve prestar informação, nos seguintes termos:

- a) A Portugália envia ao SPAC, mensalmente, até ao dia 25 de cada mês:
  - i) Informação de carácter estatístico, agrupada por função, referente ao mês anterior;
  - ii) Informação de carácter estatístico, agrupada por função, numa visão acumulada dos últimos 12 meses.
- b) O conteúdo da informação prevista na alínea anterior é o seguinte:
  - i) Distribuição absoluta de *pairing days* por função;
  - ii) Distribuição relativa, face ao target individualizado, de dias de *pairing* por função;
  - iii) Distribuição absoluta de horas *block* por função, incluindo detalhe de quantos *crew available days* tinha cada tripulante;
  - iv) Distribuição absoluta de horas *duty* por função, incluindo detalhe de quantos *crew available days* tinha cada tripulante;
  - v) Distribuição absoluta de horas *block pay* por função, incluindo detalhe de quantos *crew available days* tinha cada tripulante;
  - vi) Distribuição absoluta de horas *duty pay* por função, incluindo detalhe de quantos *crew available days* tinha cada tripulante;
  - vii) Distribuição absoluta do número de assistências dos pilotos por função;
  - viii) Distribuição absoluta de dias de folga por função;
  - ix) Distribuição absoluta de dias de folga em atraso por função;
- c) O ficheiro a enviar com a informação referida na alínea b) detalha também informação desagregada, para os seguintes indicadores:
  - i) *Total days* - Dias de calendário como tripulante efetivo (excluindo dias como aluno ou após saída de função);
  - ii) *Crew available days* - Dias de disponibilidade do tripulante para atribuição de atividades, excluindo os dias ocupados com folgas, férias e ausências;
  - iii) *Pairing crew needed* - Total de tripulantes necessários para garantir a operação em cada período (mensal ou anual conforme a análise);
  - iv) *Pairing days* - Dias com *per diems*, excluindo trabalho como instrutor;
  - v) *Other activities* - Dias consumidos em treino, assistências, médicas, dias de instrutor e gabinetes;
  - vi) *Not available* - Dias ocupados com folgas, férias e ausências;
  - vii) *Crew target* - Número ideal de *pairing days* para cada tripulante, em função da sua disponibilidade. Obtém-se dividindo *pairing crew needed* por *crew available days*.
  - viii) *Diff dec* - Diferença entre os *pairing days* que cada tripulante teve face ao *crew target* que idealmente teria.
- c) Adicionalmente, é enviada pela Portugália, mensalmente, até ao dia 30 de cada mês, informação do planeamento para o mês seguinte, aceitando-se que, por limitação de sistemas da Portugália, esta informação se reveste apenas de carácter informativo e não vinculativo.
- d) O conteúdo da informação prevista na alínea anterior traduz-se nos indicadores agregados referentes a:
  - i) Total mensal de horas *block* e *duty* planeadas por piloto;
  - ii) Total mensal de dias de ocupação, dias de não ocupação e dias de assistência por piloto.
- e) A Portugália fornece ao SPAC, trimestralmente, os seguintes documentos relativos aos pilotos filiados no SPAC:

- i) Registo dos tempos de trabalho das atividades no solo dos pilotos que exerçam funções na Portugália para além das de voo;
- ii) Registo da equidade dos serviços de voo e de assistências;
- iii) Registo das violações ao acordo de empresa e legislação em vigor;
- iv) Registo de períodos e de dias de folgas em atraso;
- f) A Portugália fornece ao SPAC, mensalmente, os seguintes documentos relativos aos pilotos filiados no SPAC, em formato digital e processáveis informaticamente:
  - i) Planeamentos mensais;
  - ii) Registo da atividade planeada e realizada;
  - iii) Registo das horas realizadas em dias de folga programada.

2- As partes comprometem-se a reunir, sempre que alguma das partes o requeira, em sede de comissão de acompanhamento a constituir, para que sejam analisadas eventuais dúvidas sobre a informação prestada ou a prestar nos termos do número 1, devendo, sempre que possível, o SPAC identificar previamente os pontos que pretende abordar nas reuniões.

3- O SPAC, querendo, e a fim de avaliar a metodologia utilizada pela Portugália para recolher e agregar a informação a prestar nos termos do número 1, pode, a expensas suas e através de membros do Sindicato, promover auditorias procedimentais, cujo realização deve ser acordada com a Portugália, não podendo, em qualquer caso, afetar o normal funcionamento da empresa. Estas auditorias devem ser conduzidas em estrita obediência das regras do artigo 88.º do RGPD.

4- Toda a informação enviada ou, por qualquer outra forma acedida pelo SPAC, é propriedade da Portugália, sendo partilhada com o SPAC em observância das regras do RGPD e apenas para possibilitar uma monitorização da distribuição equitativa de trabalho dos pilotos, não podendo ser distribuída, partilhada ou difundida a quaisquer outras entidades ou indivíduos, qualquer que seja o âmbito ou finalidades associadas.

5- Para efeitos do disposto nesta cláusula, a Portugália poderá, em alternativa ao fornecimento da documentação referida nos números 1 e 2 anteriores, disponibilizar ao SPAC o acesso a um sistema onde possa ser assegurada a consulta da mesma informação.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Princípios a observar no planeamento

1- A Portugália providencia a distribuição equitativa do trabalho (*block hours, duty time* e dias de utilização) por todos os pilotos, dentro de cada função, visando que nenhum piloto seja beneficiado ou prejudicado.

2- Em cada período de sete dias consecutivos, aos pilotos é atribuído e efetivamente gozado um período de descanso semanal, não podendo o seu gozo ser iniciado mais tarde do que as 14h00 do 6.º dia consecutivo.

3- O planeamento mensal só pode ser alterado por comum acordo entre o serviço operacional de escalas e o piloto, sem prejuízo das alterações que resultarem diretamente das nomeações decorrentes do serviço de assistência, das ausências imputáveis aos pilotos e da aplicação das cláusulas 20.<sup>a</sup> (Reserva de vinte e quatro horas), 28.<sup>a</sup> (Anulação de nomeações para serviço de voo) e 29.<sup>a</sup> (Alterações na apresentação).

4- As alterações a que se refere o número anterior não prejudicarão o planeamento mensal a partir do primeiro período ou dia de folga subsequente ao termo do serviço de voo ou rotação, e respetivo repouso, nem os serviços de voo planeados antes desse período ou dia de folga que não tenham sido prejudicados pelas referidas alterações.

5- Sempre que da utilização de um período de assistência, planeado num único bloco mensal de assistências, resulte a anulação de um período de folga, o piloto tem o direito de declarar inamovíveis e invioláveis dois períodos de folga subsequentes já publicados; da utilização de outros períodos de assistência, não poderá resultar anulação de períodos de folga.

6- A Portugália avalia, através dos sistemas adequados e com a colaboração do SPAC, o grau de fiabilidade do planeamento das operações de voo, com vista ao aperfeiçoamento permanente do mesmo, de acordo com as necessidades do transporte aéreo por si desenvolvido, do aumento de produtividade de todos os recursos neste envolvidos e da qualidade da prestação de trabalho do pessoal navegante técnico.

7- Os voos não programados são realizados com recurso aos pilotos em serviço de assistência; só não havendo pilotos nesta situação, ou tratando-se de um voo especial, que obrigue a nomeação pela DOV nos termos da regulamentação interna aplicável, é que os referidos voos são realizados com recurso aos restantes pilotos.

8- Planeamento de tipo de operação que contemple intervalos entre sectores superiores a três (3) horas, incluindo o tipo de serviço de voo repartido (*split-duty*):

a) A Portugaláia compromete-se a minimizar planejar qualquer operação deste tipo, bem como a de minimizar a utilização de qualquer «pairing» semelhante a esta caracterização;

b) O recurso excecional a este tipo de operação está limitado a um máximo anual de 20 períodos de serviço por piloto;

c) Em todos os casos, a realização de períodos de serviço de voo repartido (*split-duty*) implica o cumprimento das disposições previstas na cláusula 42.<sup>a</sup>

9- No planeamento mensal publicado, o limite máximo de tempo de voo atribuído ao piloto é o seguinte:

a) Frota *entry narrow-body* - 75 horas (*block time*).

10- Para efeitos dos limites do número anterior não é considerado o tempo de atividade em simulador na função de instrutor ou de verificador.

11- Não pode ser planeada qualquer sessão ou sessões consecutivas de simulador após os períodos de férias atribuídos aos pilotos, tendo de ser realizado trabalho em voo ou outro trabalho no solo antes da folga que precede a sessão ou sessões de simulador, sem prejuízo do cumprimento de obrigações ou limitações relacionadas com validade de licenciamento.

12- Pode ser planeado um período de serviço de voo que inclua quatro aterragens, nas seguintes condições:

a) A última aterragem tem obrigatoriamente de terminar na base;

b) Sempre que o tempo de serviço de voo exceda as 9 horas de duração, o piloto deve gozar de um dia sem trabalho ou de um período de descanso semanal, cumprido que seja o tempo de transição subsequente a esse tempo de serviço de voo; o dia sem trabalho a que se refere a presente alínea não é considerado «dia livre de serviço»;

c) A apresentação no dia seguinte ao dia sem trabalho só pode ocorrer depois das 9h00 (hora da base).

13- Para rotações de 4 ou mais dias, sempre que sejam efetuados dias de serviço consecutivos em igual número à duração da rotação, deve ser atribuído ao piloto um dia livre de serviço ou período de folga no regresso à base.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Posicionamentos, deslocações e tempo de transporte

1- Os posicionamentos e as deslocações contam como tempo de trabalho a 100 % e, ainda, para os limites dos tempos de serviço de voo, nos termos seguintes:

a) Os posicionamentos que antecedem o início de um período de serviço de voo, sem repouso intercalar subsequente, contam como tempo de serviço de voo a 100 % para os correspondentes limites; quando os posicionamentos antecedam um repouso intercalar contam como tempo de serviço de voo a 50 %;

b) As deslocações após a realização de um serviço de voo contam como tempo de serviço de voo para os respetivos limites a 50 %;

c) Os posicionamentos e as deslocações realizadas no âmbito de voos *ferry* não contam para os limites diários.

2- O tempo de transporte é determinado pela Portugaláia, ouvido o SPAC e deve ser publicado e divulgado aos pilotos, não podendo a soma dos dois sentidos ser superior a 3 horas;

3- O tempo de transporte que ultrapasse 2 horas, somado nos dois sentidos, acresce ao tempo de repouso a gozar na chegada à base imediatamente após a rotação.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Dead head crew

1- O tempo de serviço como *dead head crew* é considerado tempo de trabalho a 100 % devendo efetuar-se em classe executiva ou superior, iniciando-se à hora de apresentação e terminando à hora de chegada, e conta como:

a) Se anteceder um período de serviço de voo, é contabilizado nos termos da alínea a) do número 1 da cláusula 16.<sup>a</sup>;

b) Se for após um período de trabalho no solo ou um serviço de voo, iniciando-se a contagem 30 minutos após a chegada a calços, a 50 % para o tempo de serviço de voo;

c) Se não estiver diretamente relacionado com um serviço de voo, é contabilizado nos termos da alínea b) do número 1 da cláusula 16.<sup>a</sup>

2- Sempre que na deslocação ou posicionamento de um piloto, por meios aéreos, não seja possível a Portugaláia garantir voo com classe C, ser-lhe-á abonado o correspondente à duração *block-hours* do voo nessa

situação, tendo como referência o valor unitário de 3 % do vencimento horário «*block*» constante na tabela A-2.3 do anexo 2 das tabelas salariais do RRRGS.

3-E aplicado a todos os oficiais pilotos, o valor correspondente ao de OP3, independentemente da sua categoria.

4-O pagamento não é devido no caso de o piloto, por sua vontade, se deslocar em voo diferente do planeado pela Portugaláia.

5-O disposto na presente cláusula não se aplica aos casos previstos no número 2 da cláusula 23.<sup>a</sup> do presente regulamento.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Limites da hora de apresentação

1-O tempo mínimo que pode mediar entre a apresentação e qualquer serviço de voo ou de simulador é:

a) De 60 minutos;

b) Como *dead head crew* - 60 minutos;

c) Em voos especiais - Pode ser aumentado, como definido pela empresa.

2- Sempre que existam meios disponíveis, será feito o *sign-on*, *sign-off* eletrónico.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Assistência

1-Na assistência o piloto está disponível para a prestação de qualquer serviço, dentro das funções correspondentes à sua categoria profissional, exceto para simulador na condição de avaliado, ou voo na condição de verificado que releve para o seu processo individual.

2- Só é permitida a atribuição de um período de assistência, ou fração, por dia.

3-O tempo mínimo para a convocação do piloto em período de serviço de assistência é de uma hora.

4- A assistência inicia-se à hora marcada e termina:

a) À hora marcada;

b) À hora de apresentação, quando utilizada;

c) Ou à hora do contacto que fez cessar o serviço de assistência já iniciado.

5- Um piloto de assistência que tenha sido nomeado para um serviço de voo fica sujeito aos tempos máximos de serviço de voo, tal como definidos em legislação aplicável, em função da hora de apresentação, fazendo-se o início da respetiva contagem à hora de apresentação, mas não podendo ser esta posterior aos limites referidos no número seguinte.

6-O piloto em serviço de assistência só pode ser nomeado para um serviço de voo ou de simulador de voo, com apresentação compreendida entre uma hora após o seu início e uma hora após o seu termo, quando o serviço de assistência se realize fora das instalações da Portugaláia, ou o seu início e o seu termo, quando o serviço de assistência se realize nas instalações da Portugaláia.

7-Os tempos de assistência contam para os limites de serviço de voo e de tempo de trabalho nos termos seguintes:

a) Quando a assistência se realize nas instalações da Portugaláia a 50 % para todos os limites;

b) Quando a assistência tiver lugar na residência do piloto, a 25 % para os limites semanais, mensais, trimestrais e anuais, não contando para os restantes limites.

8-O serviço de assistência constitui um único período com o limite máximo de dez horas, sendo que este limite será reduzido para quatro horas, sempre que o início da assistência ocorrer antes das 6h00.

9- Sempre que a assistência, por imposição da Portugaláia, tenha lugar no aeroporto, o seu limite máximo é reduzido para 4 horas.

10- Entre o termo de um período de assistência e o início do seguinte têm de mediar:

a) Pelo menos 12 horas, quando a assistência ocorrer na residência do piloto;

b) Pelo menos 16 horas, quando a assistência ocorrer no aeroporto;

11- Sempre que um piloto em serviço de assistência seja nomeado para um serviço de voo ou simulador só fica desligado da assistência desde que realize esse serviço de voo ou simulador ou se tenha verificado apresentação.

12- Sem prejuízo do disposto nos números 13 e 14, o serviço de assistência não pode ter início entre as 0h00 e as 4h59, podendo, porém, incluir esse período na totalidade.

13- Se o termo de um período de repouso coincidir, no todo ou em parte, com um período de serviço de assistência programado, a assistência só terá início na hora certa seguinte após o termo do período de repouso.

14- O piloto pode ainda ser nomeado de assistência especificamente para um determinado serviço de voo, só dela ficando desligado decorrida uma hora após os calços, previstos ou comunicados ao piloto, de saída do referido voo.

15- O serviço de assistência pode ser cancelado, devendo a anulação ser comunicada ao piloto logo que se verifiquem as circunstâncias que a determinam, sem prejuízo das normas que regulam os contactos com os pilotos.

16- A cada piloto, pode ser marcado, por cada mês de calendário, em blocos de assistências, até um máximo de 6 dias em sede de planeamento mensal publicado, do qual, no máximo 2 dias podem ser reservas e no máximo 2 dias podem ser assistências no aeroporto.

17- A marcação em bloco de assistências e reservas a que se refere o número anterior tem de ocorrer sempre entre dois períodos de folga, podendo conter serviços de voo ou dias livres.

18- Nos casos em que o piloto regressa de baixa, falta ou qualquer outro motivo imputável ao piloto, de que tenha resultado a perda ou a não atribuição de atividade, o serviço de assistência deve ser comunicado aos pilotos com uma antecedência mínima de doze horas, não sendo aplicável o limite fixado no número 16 da presente cláusula.

19- Os serviços de assistência não podem alterar pedidos formulados e atribuídos em planeamento aos pilotos.

20- O gozo das férias atribuídas ao piloto não pode ser anulado ou alterado em consequência de serviços de voo e do respetivo repouso decorrentes dos serviços de assistência.

21- Não é permitido o planeamento de assistências no período de trabalho imediatamente anterior a um período de folga de 144 horas, de acordo com o regime escolhido pelo piloto, nos termos previstos no número 5 da cláusula 21.<sup>a</sup>

22- Não contam para os limites definidos no número 16 apenas um período de assistência por cada rotação ou série de sectores anulados, no âmbito da aplicação do número 3 da cláusula 28.<sup>a</sup> Na aplicação da alínea *f*) do número 2 da cláusula 29.<sup>a</sup> o máximo será de 8 assistências ou reservas.

23- Assistências no aeroporto atribuídas em operação contam para o limite definido no ponto 16.

24- O número total de assistências e reservas, publicadas por ano civil em planeamento é de 24, podendo este limite ser ultrapassado quando a Portugália demonstre ao SPAC que 75 % dos pilotos de uma função está com 90 % de utilização desse limite.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Reserva de vinte e quatro horas

1- A Portugália poderá planear até dois dias de reserva integradas no bloco de assistências que constará do planeamento mensal do piloto.

2- A Portugália anunciará no limite até às 18h00 do dia anterior àquele em que o piloto se encontre de reserva, a atividade que pretende que este realize no dia em que se encontra de reserva, tem de garantir um período mínimo de notificação de 12 horas antes de qualquer atividade, durante o qual o piloto não poderá ser contactado.

3- O contacto deverá acontecer em qualquer período de assistência ou tempo de serviço de voo, anteriores à reserva.

4- O tempo de reserva não conta para qualquer limite.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Regime de folgas

1- O piloto tem direito no ano civil a um mínimo de 111 dias de folga, sem prejuízo do disposto nos números 14 a 16 da presente cláusula.

2- Por mês de calendário, o piloto tem direito a um mínimo de 10 dias de folga, agrupados em períodos de folga, sem prejuízo do estabelecido no número anterior.

3- O intervalo máximo entre períodos de folga é de 6 dias, exceto nas seguintes situações:

a) Rotações de 5 ou mais dias de duração, sem passagem pela base e cujo repouso não permita o início da folga no intervalo definido de 6 dias;

b) Nomeações com base em assistência, cumprido o estipulado na alínea *b*) do número 9 desta cláusula;

c) Irregularidades em rotações conforme previsto no número 2 da cláusula 33.<sup>a</sup>

4- Nos meses em que sejam atribuídos 10 dias de folga tem de ser garantido o gozo de dois períodos de folga de 72 horas consecutivas ou um período de folga de 96 horas consecutivas, excluindo-se os meses em que haja gozo efetivo de qualquer tipo de licença.

5- Os pilotos podem trimestralmente optar, através de plataforma informática, por um regime alternativo ao definido no número 3 desta cláusula, que pode ter até 11 dias de intervalo entre o gozo efetivo de um período de folga e o período seguinte. Neste regime a Portugália fica obrigada a planear no trimestre, um período de folga com duração mínima de 144 horas.

6- O estabelecido nos números 3 e 5 não prejudica o gozo do período de descanso semanal.

7- Os períodos de repouso não podem integrar os períodos de folga nem os dias de folga, mas podem coincidir com os períodos de descanso semanal.

8- O piloto tem direito ao gozo de um sábado e um domingo seguidos, contados como período de folga, com início não posterior às 12h00 de sábado e intervalo não superior a 6 semanas, sem prejuízo das seguintes situações:

a) As situações de licença sem vencimento, incapacidade física temporária, impedimento prolongado superior a um mês não imputável à Portugália, gozo de férias, bem como qualquer falta à prestação de serviço que coincida com um sábado ou um domingo, suspendem a contagem do período de 6 semanas, a qual é reiniciada a partir da apresentação do piloto regressado de qualquer daquelas situações;

b) Aos pilotos com filhos que careçam de educação especial, as folgas devem ser marcadas para o sábado e domingo, desde que assim o solicitem com fundamento comprovado de impossibilidade de assistência a esses filhos por familiares ou estabelecimentos adequados, sendo o requerimento formulado com periodicidade mensal.

9- Os dias e os períodos de folga podem ser imediatamente precedidos de dias de assistência nos seguintes termos:

a) Quando o início do período de repouso colida com uma folga, em extensão não superior a doze horas, considerar-se-á a folga gozada, iniciando-se e terminando mais tarde desde que a mesma tenha a duração mínima inicialmente programada;

b) Quando o início do período de repouso colida com uma folga, em extensão superior a doze horas, ou o piloto deixe de gozar o(s) dia(s) ou período(s) de folga por ter sido nomeado para uma rotação ou serviço de voo, tem direito a gozar esses dias ou períodos de folga perdidos imediatamente após a chegada da rotação ou serviço de voo, sem prejuízo do disposto nos números 3 e 4 da cláusula 15.<sup>a</sup>

10- O piloto tem direito a um dia de folga no seu dia de aniversário, o qual é planeado no respetivo mês, podendo, tentativamente, ser marcado um dia de folga adicional ao mínimo mensal; a folga correspondente é agrupada por forma a permitir o gozo ao 2.º ou 3.º dia, respetivamente de acordo com a duração do período de folga planeado, coincidindo com o dia de aniversário do piloto, exceto se este formular pedido para voo, se encontrar de férias ou em caso de ausência por motivo imputável ao piloto.

11- O período e o dia de folga são contados a partir do início da hora imediatamente seguinte ao termo do período de repouso do serviço de voo que os anteceda, cumprido que seja o tempo de transição definido no número 4 da cláusula 24.<sup>a</sup> Sempre que por irregularidade, qualquer que ela seja, o início do período de repouso colida com um período de folga, em extensão não superior a doze horas, considerar-se-á esse período de folga gozado, iniciando-se e terminando mais tarde, desde que o mesmo tenha uma duração mínima igual à inicialmente programada.

12- O início dos períodos ou dos dias de folga pedidos pelos pilotos, e atribuídos pela Portugália no planeamento mensal, têm início até às 12h00.

13- Uma vez iniciados, o dia ou o período de folga não podem ser interrompidos.

14- Em caso de ausência por doença ou qualquer outra ausência da responsabilidade do piloto, o número de folgas mensal e anual previsto nos números 1 e 2 acima, é reduzido na proporção de 2 dias por cada 7 dias de ausência, com arredondamento para o inteiro mais próximo.

15- Em caso de ausência por férias, o número de folgas mensal previsto no número 2, é reduzido na proporção de 2 dias por cada 7 dias de ausência, com arredondamento para o inteiro mais próximo.

16- Em caso de ausência do piloto que determine a suspensão do contrato de trabalho, não se vencem dias de folga com referência ao período da suspensão, sendo o número mensal e anual de dias de folga devidos reduzido na proporção do tempo de suspensão.

17- A Portugália faz anteceder imediatamente qualquer sessão ou sessões consecutivas de simulador na situação de avaliado, ou deslocação com o propósito exclusivo de a realizar, de um período ou dia de folga a que o piloto tenha ou venha a ter direito, excetuando os períodos de folga por si pedidos.

18- Excecionalmente, com o acordo do piloto e quando os pilotos de assistência sejam em número insuficiente, a Portugália pode atribuir voos em dias de folga, em observância do disposto na cláusula 13.<sup>a</sup> do RRRGS e das seguintes normas:

a) A marcação em dias de folga não pode conduzir a que o piloto deixe de gozar um período de descanso semanal;

b) O contacto com o piloto para efeitos de obter a sua anuência à realização do voo deve ser feito pelo responsável de serviço no serviço operacional de escalas, ou por alguém por este designado.

19- Se, em virtude de alteração da rotação determinada por irregularidade operacional, o piloto deixar de gozar algum período ou dia de folga planeada, ao chegar à base deve gozar de imediato os períodos ou os dias de folga planeados acrescidos dos períodos ou dos dias de folga que a extensão da rotação possa implicar, salvo acordo em contrário com o piloto.

20- Sempre que a apresentação ocorra após as 19h59 e o tempo de serviço de voo seja igual ou superior a 10 horas, deve, logo após o repouso, ser imediatamente concedida aos pilotos e de modo contínuo uma folga mínima de 48 horas.

21- Sempre que os pilotos realizem os voos de regresso identificados no número anterior em *dead head crew*, a sua apresentação não pode ocorrer antes das 11h00 do dia seguinte ao da chegada.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Limites ao *early start*, *late finish* e *night duty*

1- No seu planeamento mensal, o piloto pode ver atribuído entre períodos de folga:

a) Dois períodos de serviço de voo consecutivos caracterizados como *early start*, *late finish* ou *night duty*, combinados entre si ou do mesmo tipo;

b) Três períodos de serviço caracterizados como *early start*, *late finish* ou *night duty*, combinados entre si ou do mesmo tipo;

c) Três períodos de serviço de voo consecutivos, se caracterizados exclusivamente como *early start*, desde que sejam imediatamente precedidos e sucedidos por períodos de folga.

2- Em operação e apenas por irregularidade, ocorrida nas duas horas que antecedem a apresentação ou após esta:

a) Como exceção ao número 1, alínea a), se um piloto operar o terceiro período de serviço consecutivo caracterizado como *early start*, *late finish* ou *night duty*, não poderá operar mais nenhum desses tipos de período de serviço entre períodos de folga.

b) Como exceção ao número 1, alínea b), se um piloto operar mais de três períodos de serviço consecutivo caracterizados como *early start*, *late finish* ou *night duty* entre períodos de folga, o segundo desses períodos de folga tem uma duração mínima de 72 horas; neste contexto excepcional é permitido que o piloto realize no máximo quatro desses períodos de serviços entre os períodos de folga.

3- Na transição entre períodos de serviço de voo *late finish* para *early start*, planeada na base, é obrigatória a inclusão de um período noturno de repouso no intervalo entre os dois serviços.

4- Apenas em situações de irregularidade e para possibilitar o regresso à base, ou períodos de simulador e outros períodos de formação e de trabalho no solo, é permitida a realização do segundo período crítico consecutivo.

5- Os limites previstos nos números 1, 2 e 4 não se aplicam à marcação de assistências na residência do piloto.

6- Para os efeitos dos números anteriores, ao trabalho «entre períodos de folga» deverá ser observado o princípio da elaboração de escalas que permita um adiamento gradual do horário de apresentação do piloto, com o propósito específico de mitigar os efeitos de fadiga decorrentes de apresentações consecutivas nesse intervalo de tempo.

7- Exclusivamente para os propósitos estabelecidos nesta cláusula, define-se como *early start* o período que se estende das 5h00 às 6h29 do local onde o piloto se encontra aclimatizado.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Tempos de deslocação e posicionamento

1- O tempo de posicionamento é contado entre a hora de apresentação ou do início do posicionamento, caso não haja apresentação no aeroporto, e a hora de chegada.

2-O tempo de deslocação não pode exceder 16 horas; exceto em caso de irregularidades, qualquer que ela seja, ou de doença, em que pode ser alargado até 20 horas, desde que a viagem se processe na mais alta classe existente a bordo e, no mínimo, em classe C.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Tempo de transição

1-O tempo de transição inclui o tempo de transporte aeroporto-alojamento adequado-aeroporto e um valor fixo de 3 horas, que cobre o tempo para refeição (30 minutos para o pequeno-almoço e de 45 minutos para o almoço, o jantar ou ceia), o tempo para formalidades em hotéis e aeroportos, o tempo de *briefing* antes do voo (60 minutos), e de *debriefing* após o voo (30 minutos) e o tempo de preparação, imediatamente após o despertar e antes da recolha do piloto.

2-O tempo de transição entre os serviços de voo deve merecer a concordância do SPAC e estar publicado em documento emitido pela DOV, para cada escala em que é previsto haver repouso.

3-O tempo de transição entre serviços de voo é, na base, de quatro horas.

4-O tempo de transição, na base do piloto, entre um período de serviço de voo e uma folga, férias ou serviço no solo é de 2 horas.

5-O tempo de transição, na base, entre uma folga, férias ou serviço no solo e um período de serviço de voo é de 2 horas.

6-Em caso de irregularidade, qualquer que ela seja, observa-se o seguinte:

a) A tabela publicada em documento emitido pela DOV serve para determinar o tempo mínimo de estadia numa determinada escala;

b) Em caso de necessidade de repouso não programado, o comandante determina, de acordo com estas regras, o tempo mínimo de transição a utilizar.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Tempo de repouso

1-O tempo de repouso é calculado em função da carga de trabalho precedente de acordo com as regras respetivas para as operações *entry narrow-body*, não podendo ser inferior ao tempo mínimo de repouso, salvo o disposto na cláusula 36.<sup>a</sup>

2-O tempo mínimo de repouso é de 12 horas na base e de 10 horas fora da base ou, nos dois casos, é idêntico à duração do período de trabalho anterior, aquele que for maior.

3-Em caso de irregularidade operacional, surgida quando os pilotos se encontrem fora da base, o comandante de serviço, usufruindo da prerrogativa «Autoridade do comandante» pode decidir, após consulta dos restantes membros da tripulação, que o tempo de repouso fora da base seja reduzido em não mais que 1 hora, mas nunca para menos de 9 horas, desde que:

a) Não tenha havido redução de repouso no voo anterior;

b) O dobro do tempo de redução seja acrescentado ao período de repouso seguinte, o qual, por sua vez, não pode ser reduzido.

4-O tempo de repouso decorrente de uma situação de *dead-head-crew* ou de posicionamento, com descanso intermédio, ou deslocação por meios de superfície é calculado nos mesmos termos do serviço de voo.

5-O tempo de repouso decorrente de uma situação de *dead-head-crew* no regresso à base, poderá ser, unicamente mediante consentimento expresso do piloto, reduzido nos termos da legislação aplicável, sendo que, nos casos de prevenção de irregularidade na escala do próprio, se aplicará a compensação prevista no número 8 da cláusula 2.<sup>a</sup> do RRRGS.

6-O tempo de repouso que antecede uma deslocação ou posicionamento por meios aéreos ou de superfície, não relacionado com o serviço voo, pode ser reduzido até ao mínimo de 12 horas, desde que o período reduzido seja acrescentado ao período de repouso subsequente.

7- Após um período de assistência sem que o piloto tenha sido chamado para efetuar qualquer voo o mesmo tem direito a um período de repouso mínimo de 12 horas.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Contactos com os pilotos

É vedado à Portugália contactar os pilotos:

1-Durante o período de repouso;

2- Salvo motivo devidamente justificado e sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 35.<sup>a</sup> e do número 1 da cláusula 28.<sup>a</sup>:

- a) Entre as 22h00 e as 7h59 (hora local);
- b) Nas 8 horas que antecedem a hora de apresentação para qualquer serviço.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Autoridade do comandante

1- Os comandantes têm autoridade para exceder os limites estabelecidos neste regulamento, depois de ouvida a tripulação, em caso de irregularidade operacional comprovadamente detetada após a apresentação ou nas 2 horas anteriores à mesma, com o objetivo de realizar ou completar um voo programado e obedecendo às seguintes restrições:

- a) O comandante deve assegurar que o estado de fadiga de cada membro da tripulação não ponha em risco a segurança da operação;
- b) O período máximo de extensão permitido é de duas horas;
- c) Se forem invocadas fundamentadamente por qualquer piloto razões de ordem física, psíquica ou outra que não garantam a adequada execução das suas funções a bordo, não tem esse piloto a obrigação de aceitar a extensão dos limites, devendo ser substituído;
- d) Qualquer contacto entre o serviço operacional de escalas e a tripulação deve ser feito através do comandante.

2- Nos casos previstos no número anterior, o descanso subsequente é aumentado no dobro do tempo efetivamente excedido.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Anulação de nomeações para serviços de voo

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, no caso de anulação de nomeação para serviço de voo resultante do seu cancelamento, mudança de equipamento ou atraso que comprovadamente inviabilize a realização do serviço de voo para o qual se encontrava nomeado, a Portugália pode atribuir ao piloto, até 4 horas antes do início do tempo de serviço do voo cancelado outro serviço de voo que se compreenda no tempo máximo de serviço inicialmente marcado, contado da hora de apresentação programada, no caso de se tratar de uma rotação deve o piloto ser avisado da alteração pelo menos 6 horas antes da saída prevista.

2- Salvo acordo prévio do piloto, o serviço de voo para que o piloto seja posteriormente nomeado, nos termos do número anterior, não pode exceder em mais de 3 horas o horário previsto para a conclusão do serviço de voo inicial.

3- Se não for possível à Portugália proceder a nova nomeação nos termos dos números anteriores aquando da anulação da nomeação para serviço de voo, pode ser atribuído ao piloto um ou mais períodos de assistência, incluindo o dia ou dias de calendário abrangidos pelo serviço de voo anulado, não podendo ainda assim ser nomeado para serviços de voo que ultrapassem os limites referidos nos números anteriores.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Alterações na apresentação

1- A alteração de nomeação de um piloto para serviço de voo na apresentação só pode ocorrer por motivo de cancelamento, mudança de equipamento ou atraso que comprovadamente inviabilize que o piloto opere, total ou parcialmente, esse voo ou rotação.

2- A utilização que resulte desta alteração só pode ser feita desde que se encontrem reunidas as seguintes condições:

a) Se o momento em que se concluir o serviço de voo de regresso à base ou escala com estacionamento não exceder em mais de 3 horas o horário previsto para a conclusão do serviço de voo inicial;

b) Não envolva o estacionamento de aeroportos com condições climatéricas significativamente diferentes das inerentes ao serviço de voo programado. Para os efeitos previstos nesta alínea, as zonas climatéricas definem-se nos termos seguintes:

- i) Zona I - Europa e África a norte de latitude 23 graus norte;
- ii) Zona II - África a sul de latitude 23 graus norte inclusive.

c) O(s) novo(s) serviço(s), na sua totalidade, seja comunicado ao piloto na apresentação do primeiro tempo de serviço de voo;

d) Como exceção ao ponto anterior, se algum dos motivos previstos no número 1 decorrer até ao final do primeiro TSV planeado, a empresa pode atribuir outros serviços de voo ou assistência(s) nos dias que sejam libertos por aplicação desta cláusula. Em qualquer caso, a nova hora de chegada à base destas atribuições, ou delas resultantes, não pode ser posterior ao horário planeado do serviço de voo original;

e) No caso de não ser atribuído outro serviço de voo para o dia da apresentação, esse dia não pode ser transformado em assistência;

f) A soma das assistências planeadas e as resultantes da aplicação desta cláusula não podem exceder as 8 assistências por mês de calendário.

### CAPÍTULO III

#### Limites de tempo de trabalho

##### Cláusula 30.<sup>a</sup>

###### Tempo de voo (*block time*)

1- O limite mensal de tempo de voo é de 90 horas; o limite trimestral de tempo de voo é de 270 horas; o limite anual de tempo de voo é de 850 horas.

2- O tempo de simulador, com exceção do utilizado em cursos de qualificação, é também contado como tempo de voo.

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Limites de tempo de trabalho

1- Os limites máximos de tempo de trabalho são:

- a) Por cada 7 dias consecutivos - 50 horas;
- b) Por cada 28 dias consecutivos - 180 horas;
- c) Por cada trimestre - 480 horas;
- d) Por cada ano - 1800 horas.

2- O tempo de transporte entre o local de repouso e o aeroporto, e vice-versa, não é contado como tempo de trabalho.

3- As majorações do tempo de trabalho resultantes da cláusula 12.<sup>a</sup> do Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS) não são contabilizadas para efeitos dos limites referidos no número 1.

### CAPÍTULO IV

#### Operações *entry narrow-body*

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### *Entry narrow-body*

1- São de *entry narrow-body* as operações que decorram num alcance de 2300 milhas náuticas cujo ponto de origem é Lisboa e cuja diferença de longitude entre o ponto de partida e o local onde o piloto vai gozar o seu repouso não exceda 30°.

2- Nas operações *entry narrow-body*, a hora local é, sem prejuízo do disposto na lei, a hora da base do piloto.

3- Não é permitida a realização de serviços de voo com recurso a tripulações reforçadas no *entry narrow-body*.

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### Rotações

1- Nenhuma rotação pode exceder 6 dias de calendário.

2- Quando, por irregularidades operacionais, comprovadamente surgidas após o piloto se encontrar fora da base, for necessário alterar a sua rotação, a mesma pode ser aumentada até um máximo de 2 dias, no último dos quais o piloto tem obrigatoriamente de regressar à base; em caso algum a rotação pode prejudicar o gozo do período de descanso semanal ou exceder 7 dias de calendário.

Cláusula 34.<sup>a</sup>**Tempo de repouso nas frotas *entry narrow-body***

1-O tempo de repouso tem a duração igual ao período de trabalho planeado, desde que superior ao tempo mínimo de repouso, o qual é:

- a) Na base, antes de trabalho em voo - 12 horas;
- b) Na base, antes de trabalho no solo, após trabalho em voo - 9 horas;
- c) Na base, para pilotos instrutores, após trabalho em voo, antes de simulador - 12 horas;
- d) Na base, para pilotos instrutores, entre trabalho em solo, incluindo simulador - 9 horas;
- e) Fora da base - 10 horas, sem prejuízo do disposto na cláusula 36.<sup>a</sup>

2- Sempre que um serviço de voo ou de simulador esteja compreendido, no todo ou em parte, entre as 2h00 e as 5h59, local de Lisboa, o tempo de repouso subsequente deve ser aumentado em duas horas.

3- Na base, em caso de irregularidade operacional e apenas mediante acordo do piloto, poderá ser feita a redução do tempo de repouso, sem prejuízo das disposições legais aplicáveis, até um máximo de 2 horas, aplicando-se o disposto no número 8 da cláusula 2.<sup>a</sup> do RRRGS.

Cláusula 35.<sup>a</sup>**Limites do tempo de serviço de voo**

1- Em operações *entry narrow-body* aplicam-se os tempos máximos de serviço de voo previstos na legislação em vigor, descritos no quadro seguinte:

**PSV máximo diário - Tripulantes aclimatizados**

Início do período de serviço de voo na data de referência	1-2 setores	3 setores	4 setores
06:00-13:29	13:00	12:30	12:00
13:30-13:59	12:45	12:15	11:45
14:00-14:29	12:30	12:00	11:30
14:30-14:59	12:15	11:45	11:15
15:00-15:29	12:00	11:30	11:00
15:30-15:59	11:45	11:15	10:45
16:00-16:29	11:30	11:00	10:30
16:30-16:59	11:15	10:45	10:15
17:00-04:59	11:00	10:30	10:00
05:00-05:14	12:00	11:30	11:00
05:15-05:29	12:15	11:45	11:15
05:30-05:44	12:30	12:00	11:30
05:45-05:59	12:45	12:15	11:45

2- Havendo atrasos previstos, o tempo de serviço de voo não se considera iniciado, sem prejuízo do disposto na cláusula 26.<sup>a</sup>, se:

- a) Em estadia, o piloto foi avisado do atraso entre a hora do despertar e os 45 minutos subsequentes, devendo uma nova hora do transporte ser marcada;
- b) Na base, o piloto foi avisado do atraso no período compreendido entre as 2 horas e os 60 minutos que antecedem a hora de apresentação programada, devendo a nova hora de apresentação ser então marcada.

3- Sempre que a hora de despertar (hora local) ou apresentação, fora da base, se incluir no período entre as 22h00 e as 6h00, o piloto pode efetuar um tempo máximo de serviço de voo de 6 horas, excetuando nos casos em que a hora de despertar (horal local) ou apresentação, seja precedida por um período de repouso mínimo de

16 horas incluindo um período noturno de repouso, em que o piloto pode efetuar um tempo máximo de serviço de voo de 9 horas.

4- Em irregularidade operacional ocorrida após saída de calços, o tempo de serviço de voo máximo será o fixado no número 1 desta cláusula, para permitir o regresso à base mantendo os sectores planeados.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **Voos com *night-stop***

1- Nos serviços de voo/rotações com *night-stop*, nos voos de *entry narrow-body*, aplicam-se as regras do repouso mínimo fora da base; no entanto, quando não existir disponibilidade de tripulações, o período de repouso mínimo pode ser inferior a 11 horas, desde que seja assegurado um período mínimo de 8 horas consecutivas de repouso horizontal, no local de alojamento, só podendo, nesta situação, os pilotos efetuar uma combinação de até quatro sectores antes e após o *night-stop*.

2- Às reduções previstas no número anterior, aplica-se o disposto no número 8 da cláusula 2.<sup>a</sup> do RRRGS.

3- O regime previsto no número anterior deve ser utilizado com carácter excecional, devendo a comunicação com os pilotos ser feita pela DOV.

## CAPÍTULO VI

### **Sistema de pretensões individuais**

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **Pretensões individuais**

1- O piloto tem a possibilidade de contribuir para a definição da sua escala pessoal através do sistema de pretensões individuais, se isso não causar prejuízos para a operação nem custos adicionais, caso em que são assinaladas na escala mensal.

2- Os pontos de crédito são calculados nos seguintes termos:

a) O valor total de pontos é calculado e fixado após a atribuição do crédito dos pontos do mês a que correspondem os pedidos, devendo o débito mensal dos pontos ser efetuado nos termos da alínea d) do número 3 seguinte;

b) O crédito inicial para os oficiais pilotos que entram na Portugália é de 12 pontos;

c) Em cada mês são creditados 12 pontos à conta individual do piloto;

d) Para melhorar a pontuação disponível no mês de dezembro, são creditados em 1 de outubro 12 pontos adicionais ao crédito mensal recorrente;

e) Os pontos de crédito não utilizados podem ser acumulados enquanto o piloto se mantiver na mesma função e equipamento;

f) Aquando do início de um curso de transição, progressão, reconversão ou primeiro comando são transferidos 50 % dos pontos de crédito remanescentes;

g) Para ausências em número superior a 10 dias em cada mês, por doença, faltas ou licenças sem vencimento, os pontos de crédito mensais a que o piloto tem direito serão proporcionalmente reduzidos, sendo arredondados para a primeira casa decimal.

3- Os pontos de débito são calculados nos seguintes termos:

a) Para as pretensões dos períodos de folga que sejam fixados a pedido do piloto em cada ano civil são debitados os pontos da tabela 1.1;

b) Nas pretensões para os primeiros 6 voos no ano civil, os pontos debitados são os da tabela 1.2. A partir da 7.<sup>a</sup> pretensão de voo os pontos de débito previstos nessa tabela dobram;

A partir da 27.<sup>a</sup> pretensão de voo e/ou folgas atribuída em cada ano, os pontos de débito constantes nas tabelas de 1.1 e 1.2 dobram.

Períodos	Pontos
1 a 4	2
5 a 8	4
9 a 12	6
13 e seguintes	8

Voos/rotação/destino	Pontos
Com data fixa	10
Sem data fixa	5

*c)* Os pontos são debitados no momento da atribuição da pretensão em planeamento, sendo creditados logo que se verifique o seu não gozo por causa não imputável ao piloto. Considera-se causa não imputável ao piloto as derivadas de situações de baixa médica, de assistência à família, de nojo e de alterações ao planeamento impostas ou solicitadas pela Portugaláia;

*d)* Os códigos relativos às pretensões serão publicados no manual de operações;

*e)* Pedidos de Natal e Ano Novo: A atribuição de uma pretensão de voo neste período e a correspondente dedução de pontos de débito seguem os procedimentos normais para as pretensões de voo.

4- Os pedidos são formulados nos seguintes termos:

*a)* Os pedidos têm que ser submetidos através de plataforma informática entre os dias 17 e 27 do mês anterior ao da elaboração do planeamento mensal a que se refere o pedido não sendo aceites pretensões formuladas verbalmente;

*b)* Cada piloto tem mensalmente as seguintes opções de pedidos, ordenadas por prioridade (de 1 a 9):

*i)* 5 opções expressas pelo piloto para os períodos de folga;

*ii)* 4 opções para os voos ou rotações.

*c)* Não serão aceites os pedidos de pretensões de voos ou de rotações dos pilotos com pontuação inferior à necessária para manter, após a atribuição da pretensão, um saldo igual ou superior a zero;

*d)* Pedidos de Natal e Ano Novo;

*e)* As pretensões de Natal e Ano Novo são as que afetam os dias 24/25/31 de dezembro e 01 de janeiro nos períodos seguintes:

*i)* Das 14h00 de 24 de dezembro até às 14h00 de 25 de dezembro;

*ii)* Das 14h00 de 31 de dezembro até às 14h00 de 1 de janeiro.

5- Os pedidos são concedidos pela Portugaláia nos seguintes termos:

*a)* Cada piloto tem mensalmente direito a uma das combinações de pretensões, compostas por um máximo de 2 períodos de folga e/ou 1 voo ou rotação;

*b)* No caso da existência de mais do que uma pretensão para o mesmo voo, a ordem de prioridade de atribuição será a seguinte:

*i)* maior valor total de pontos de crédito;

*ii)* maior antiguidade, quando os pilotos tenham os mesmos pontos de crédito.

*c)* Os pedidos de Natal e Ano Novo regem-se pelas seguintes regras:

*i)* A concessão de pretensões de folgas de Natal e Ano Novo deve ser feita de acordo com o historial da equidade dos últimos 3 anos. Corresponde a um débito de 6 pontos e não é contabilizada como uma pretensão normal, não acrescentando ao número de pretensões desse ano civil, pelo que os pontos de débito constantes no número 3 não são dobrados;

*ii)* Estas pretensões contam para os efeitos dos limites previstos na alínea *a)*.

6- A troca de escalas entre dois pilotos pode ser acordada desde que:

*i)* A troca só envolva os dois pilotos;

*ii)* A troca cumpra o estipulado nos limites de trabalho e repouso previstos neste regulamento e não entre em conflito com as assistências;

iii) Os pedidos respetivos sejam feitos de acordo com o estipulado em regulamento publicado pela DOV.

7- A Portugália divulgará pública e mensalmente, através de plataforma informática, a demonstração dos saldos finais dos pontos acumulados nas contas individuais de todos os pilotos, através da soma dos saldos iniciais com os créditos deduzida dos débitos mensais., com respeito pelo disposto no artigo 88.º do RGPD.

## CAPÍTULO VII

### Férias

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### Férias remuneradas

1- O piloto tem direito a 42 dias de calendário de férias remuneradas por ano, as quais devem ser gozadas entre 1 de janeiro e 31 de dezembro do mesmo ano civil.

2- Quando o período de férias do piloto for alterado ou interrompido, a empresa obriga-se a conceder ao piloto o período de férias por gozar no próprio ano ou, havendo acordo do mesmo, até 31 de março do ano seguinte.

3- Se, por razões operacionais, for necessário antecipar as férias dos pilotos, o número de dias de férias a antecipar deve ser decidido por acordo com o SPAC.

4- A antecipação de férias solicitada por pilotos, é decidida pelo Serviço de Planeamento e Escalas e pela DOV.

5- Há redução do período de férias por absentismo, considerando-se absentismo as ausências que excedam os seguintes valores:

- a) Mais de 30 dias, em caso de licença sem vencimento;
- b) Mais de 60 dias, em caso de doença, acidente que não seja de trabalho e obrigações civis;
- c) Mais de 90 dias, em caso de gravidez ou nascimento;
- d) Mais de 180 dias, em caso de doença adquirida em trabalho ou acidente de trabalho.

6- A redução referida no número anterior é efetuada na base de 1/12 do período de férias por cada mês de ausência, deduzidas as margens que a seguir se indicam, sem que, contudo, das somas das reduções possa resultar um período de férias inferior a 30 dias:

- a) Nos casos referidos na alínea b) do número 5 são deduzidos 30 dias aos dias de ausência;
- b) Nos casos referidos na alínea c) do número 5 são deduzidos 60 dias aos dias de ausência.

7- As reduções referidas no número 5, quando determinadas por licença sem vencimento, são aplicadas ao período que o piloto tem direito a pedir; sendo determinadas por doença ou por acidente, seja de trabalho ou não, são aplicadas ao período de trabalho variável.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### Tipos de férias

1- As férias dos pilotos dividem-se em quatro tipos, de acordo com os critérios de marcação:

- a) Preferenciais - A pedido do piloto;
- b) Escolares - A pedido do piloto, para pais de filhos com idades entre os 6 e os 20 anos, com frequência escolar;
- c) Variáveis - Um período de 7 dias, que são marcadas pela Portugália num ou em dois períodos;
- d) As remanescentes.

2- As férias preferenciais regem-se pelas normas seguintes:

- a) O planeamento de férias preferenciais é trienal, com início no ano 2024;
- b) Por cada triénio cada piloto tem direito a solicitar um período de férias preferenciais de 21 dias;
- c) Se as férias preferenciais solicitadas não puderem ser concedidas no respetivo triénio, caduca o direito à sua solicitação nesse triénio.

3- As férias escolares regem-se pelas normas seguintes:

- a) Todos os pilotos que tenham filhos entre os 6 e os 20 anos, com frequência escolar, têm direito a solicitar 14 dias de férias consecutivos nos períodos oficiais de férias escolares;
- b) Ao mesmo piloto não pode ser concedido o gozo de férias preferenciais e escolares num mesmo ano civil;
- c) Os pilotos podem solicitar um período de 14 dias de férias escolares quando o pedido de férias preferenciais que tenham feito não lhes tenha sido concedido.

4- Nas férias variáveis a Portugália atribui livremente 7 dias de férias, num ou em dois períodos, associando-os às folgas necessárias para que cada um desses períodos perfaça um mínimo de seis dias.

Cláusula 40.<sup>a</sup>

**Procedimentos relativos às férias**

1- O período total de férias pode ser gozado em até quatro períodos separados, o maior dos quais tendo a duração mínima de 14 dias e o menor de 7 dias.

2- Todos os pedidos de férias devem ser entregues até 31 de agosto do ano anterior; se o pedido não abranger a totalidade do período de férias a que o piloto tem direito, o serviço de planeamento e escalas tem a liberdade de atribuir a parte das férias não pedidas.

3- Os pedidos de férias devem ser feitos através de plataforma informática.

4- Os pilotos que tenham cursos de qualificação não podem pedir férias preferenciais ou escolares para o período que abranja os cursos.

5- Se as férias remanescentes não puderem ser concedidas de acordo com a solicitação, o piloto deve ser informado com a maior brevidade possível, devendo o serviço de planeamento e escalas apresentar-lhe datas alternativas.

6- É a seguinte a prioridade no processamento e atribuição de pedidos de férias:

- a) Em primeiro lugar: férias preferenciais, sendo a antiguidade o critério de atribuição;
- b) Em segundo lugar: férias escolares, sendo a pontuação e, em caso de igualdade, a antiguidade o critério de atribuição (em primeiro lugar quem tem menos pontos);
- c) Em terceiro lugar: férias remanescentes, sendo o critério de atribuição igual ao anterior;
- d) Em quarto lugar: férias variáveis.

7- São as seguintes as normas de pontuação relativas às férias:

- a) Um piloto é admitido com um crédito de 0 pontos;
- b) Os saldos de pontuação de férias não são afetados por mudanças de função ou equipamento;
- c) As férias variáveis não pontuam;
- d) Os critérios de pontuação são os seguintes:

Julho Agosto 1. <sup>a</sup> quinzena de setembro 2. <sup>a</sup> quinzena de dezembro	4 pontos positivos
Maio Junho 2. <sup>a</sup> quinzena de abril 2. <sup>a</sup> quinzena de setembro	2 pontos positivos
Novembro Março 1. <sup>a</sup> quinzena de abril 2. <sup>a</sup> quinzena de fevereiro	2 pontos negativos
Janeiro Outubro 1. <sup>a</sup> quinzena de fevereiro 1. <sup>a</sup> quinzena de dezembro	4 pontos negativos

8- As alterações de férias marcadas só podem ter lugar por acordo entre a Portugália e o piloto.

## CAPÍTULO VIII

### Regimes de exceção

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### Regime de exceção

1- Em todos os casos em que possam surgir ambiguidades, lacunas ou omissões, não expressamente abordadas ou contempladas no presente acordo, subentende-se que as mesmas serão resolvidas e interpretadas em concordância com os termos interpretativos, disposições e condições expressas ou aplicadas aos pilotos da TAP, SA e do seu AE em vigor em cada momento.

2- O estabelecido no número anterior visa assegurar a integridade e coerência legal de todo o normativo aplicável aos pilotos do grupo.

#### Cláusula 42.<sup>a</sup>

##### *Split-duty*

1- Para todos os efeitos relacionados com este regulamento, considera-se período de serviço de voo repartido (*split-duty*) o período de serviço de voo constituído por dois ou mais setores separados por um intervalo e em que, cumulativamente, sejam aumentados, de acordo com o previsto na legislação em vigor, os limites máximos diários de período de serviço de voo.

2- O período de serviço de voo repartido (*split-duty*) não poderá exceder as doze horas e trinta minutos.

3- Considera-se intervalo («*break*») o período de tempo dentro de um período de serviço de voo, mais reduzido que um período de descanso, contando como tempo de trabalho, com uma duração mínima de três (3) horas, durante o qual o piloto está livre de todas as tarefas.

4- Caso o intervalo seja de seis ou mais horas, ou se abranger três ou mais horas do período compreendido entre as 22h00 e as 6h00 (hora local), as condições de descanso devem satisfazer os requisitos de alojamento adequado.

5- Os períodos de serviço de voo que incluam, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano só podem ocorrer uma vez em cada quinzena.

6- Não é permitida a operação em aeroportos de categoria C com recurso a períodos de serviço de voo que incluam, no todo ou em parte, o período crítico do ritmo circadiano.

7- O período de repouso após o serviço de voo repartido (*split-duty*) terá a duração mínima de 36 horas.

#### Cláusula 43.<sup>a</sup>

##### Limitação e salvaguarda na operação em aeroportos de categoria C

1- A operação em aeroporto de categoria C está limitada até à segunda aterragem em funções nos referidos aeroportos.

2- Sempre que for incluído na operação um novo aeroporto com características especiais, ou classificação de categoria C, as partes obrigam-se a analisar, conjuntamente, o respetivo enquadramento.

3- A limitação prevista nesta cláusula pode ser afastada por acordo do comandante, nos casos em que o período de serviço de voo seja precedido de um período de repouso igual ou superior a 15 horas.

## CAPÍTULO IX

### Disposições transitórias

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Avaliação da eficiência dos mecanismos de regulação

1- O processo de avaliação da eficiência dos mecanismos de regulação, estipulados neste regulamento, envolvem uma colaboração estreita entre as partes e percorre três etapas:

a) A primeira etapa deste processo é estabelecer os critérios de avaliação. Estes podem variar, mas incluem a eficácia (se o mecanismo está a alcançar o seu objetivo), a eficiência (se o mecanismo está a fazer isso de forma eficiente, ou seja, sem desperdício de recursos), a equidade (se os benefícios e custos do mecanismo

são distribuídos de forma justa) e a flexibilidade (se o mecanismo pode adaptar-se a novas informações ou mudanças nas circunstâncias);

b) A segunda etapa é recolher e analisar dados sobre o desempenho do mecanismo. Isto pode envolver o uso de várias técnicas de recolha de dados, como inquéritos, entrevistas, observações, análises documentais e outras. Os dados recolhidos são analisados de acordo com critérios de avaliação definidos na primeira etapa;

c) Finalmente, a terceira etapa é interpretar os resultados da análise e fazer recomendações com base nestes. Isto pode envolver a identificação de áreas onde o mecanismo está a funcionar bem, áreas onde há espaço para melhorias, e sugestões sobre como estas melhorias podem ser alcançadas.

2- Consideram-se em avaliação, desde a sua aplicação, as seguintes normas:

a) Cláusula 15.<sup>a</sup>, número 3 - Acerca do seu impacto na operacionalização e otimização de frotas do grupo, tendo como data limite de avaliação 31 de dezembro de 2023;

b) Cláusula 15.<sup>a</sup>, número 8 - Acerca das eficiências dos limites e das regras associadas, tendo como data limite de avaliação 31 de dezembro de 2023;

c) Cláusula 16.<sup>a</sup> - Acerca do impacto da perda de produtividade da repercussão do tempo de descanso na regularidade operacional, tendo como data limite de avaliação 31 de março de 2024.

Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Sistema de gestão e informação de escalas

1- Será implementada uma revisão ao atual sistema para a gestão e informação de escalas, de forma a suportar uma interação mais eficiente e eficaz entre os pilotos e a empresa, na qual se incluirão as componentes de gestão de férias e de pretensões individuais.

2- O componente relativo às pretensões individuais, resultará de um trabalho conjunto entre as partes, quer ao nível concetual e experimental, visando a sua entrada em vigor a partir de 1 de janeiro de 2024.

3- O componente relativo à gestão de férias será implementado após um período transitório a ser definido em conjunto pelas partes, cujo início ocorrerá nas férias de 2025.

4- Sem prejuízo dos números anteriores, o restante regime do presente regulamento que implique a adequação dos sistemas informáticos de gestão e controlo e a criação de novas funcionalidades, a serem identificadas pela Portugalia e formalizadas em *side letter* entrará em vigor até 1 de abril de 2024, ou na data de entrada em vigor do presente AE, se posterior.

### ANEXO III

## Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais (RRRGS)

Cláusula 1.<sup>a</sup>

#### Âmbito

O Regulamento de Remunerações, Reformas e Garantias Sociais constitui o anexo previsto na alínea c) do número 2 da cláusula 54.<sup>a</sup>, do AE e faz parte integrante desse acordo.

Cláusula 2.<sup>a</sup>

#### Remuneração base mensal

1- A remuneração base mensal (RB) é constituída pelo vencimento de categoria (VB), pelo vencimento de exercício (VE), pelo vencimento de senioridade (VS) calculados nos termos deste regulamento e de montante definido na tabela A-2.1 do anexo 2, em vigor a cada momento.

2- A remuneração base mensal não abrange as horas de trabalho prestadas para além dos créditos mensais e anuais, nos termos seguintes:

a) *Plafonds* mensais de horas de trabalho (*duty-pay*), contabilizadas nos termos da cláusula 12.<sup>a</sup> do RRRGS ou horas de voo (*block-pay*), contabilizadas nos mesmos termos, o que em cada mês for economicamente mais favorável para o tripulante, estabelecidos na tabela 1 infra:

TABELA 1

Frota ENB				
Mês	<i>Duty-pay</i>		<i>Block-pay</i>	
	Limite 1 3 % VB/H	Limite 2 6 % VB/H	Limite 1 3 % VB/H	Limite 2 6 % VB/H
31 dias	113:37	124:00	62:00	77:30
30 dias	110:00	120:00	60:00	75:00
29 dias	106:22	116:00	58:00	72:30
28 dias	102:44	112:00	56:00	70:00
Redução por dia	3:37	4:00	2:00	2:30

b) *Plafonds* anuais de horas de trabalho (*duty-pay*), contabilizadas nos termos da cláusula 12.<sup>a</sup> do RRRGS ou horas de voo (*block-pay*), contabilizadas nos mesmos termos, o que em cada ano for economicamente mais favorável para o tripulante, de acordo com as tabelas 2, 3 e 4 infra:

TABELA 2

Frota ENB		
Meses	<i>Duty-pay</i>	<i>Block-pay</i>
12	1136:40	624:00
11	1043:20	572:43
10	950:00	521:27
9	856:40	470:10
8	763:20	418:54
7	670:00	367:38
6	576:40	316:21
5	483:20	265:05
4	390:00	213:49
3	296:40	162:32
2	203:20	111:16
1	110:00	60:00

TABELA 3

Mês admissão	<i>Duty-pay</i>	<i>Block-pay</i>
Janeiro	1136:40	624:00
Fevereiro	1043:20	572:43
Março	950:00	521:27
Abril	856:40	470:10
Maior	763:20	418:54

Junho	670:00	367:38
Julho	576:40	316:21
Agosto	483:20	265:05
Setembro	390:00	213:49
Outubro	296:40	162:32
Novembro	203:20	111:16
Dezembro	110:00	60:00

TABELA 4

Frota ENB		
Ano	Block-pay	Duty-pay
1 janeiro a 31 dezembro	624:00	1136:40
Redução por dia	2:00	3:37

c) Os *plafonds* serão reduzidos nas situações e termos seguintes:

i) pilotos que se encontrem na situação de licença parental inicial ou exclusiva do pai ou da mãe ao abrigo do disposto nas cláusulas 33.<sup>a</sup> e 34.<sup>a</sup> do AE:

(a) Redução dos *plafonds* mensais de acordo com a tabela 1, e;

(b) Redução dos *plafonds* anuais de acordo com as tabelas 2 e 4, respetivamente, aplicáveis à mãe e ao pai, tendo como referência o 1.º dia de calendário do mês em que tiver início e ou terminar o impedimento para o serviço de voo;

ii) Pilotos que se encontrem na situação de faltas justificadas: sem prejuízo de reduções que possam decorrer da aplicação de outros pontos da presente alínea, as situações de faltas justificadas não dão lugar a redução dos *plafonds* mensais;

iii) Pilotos admitidos no decurso do ano:

(a) No mês de admissão na Portugália não há lugar a redução de *plafonds* mensais;

(b) Redução dos *plafonds* anuais de acordo com a tabela 3, tendo como referência o 1.º dia de calendário do mês em que se verificar a largada em linha;

iv) Pilotos com diminuição de atividade ao abrigo do disposto na cláusula 18.<sup>a</sup> do RRRGS:

(a) A diminuição de atividade não dá lugar a redução dos *plafonds* mensais;

(b) Redução dos *plafonds* anuais em percentagem igual à da redução de atividade acordada;

v) pilotos em gozo de férias:

(a) Redução dos *plafonds* mensais de acordo com a tabela 1, em função do número de dias de férias gozados no mês, independentemente do ano em que se tiverem vencido os dias de férias em questão;

(b) O gozo de férias não dá lugar a redução dos *plafonds* anuais.

3- Os valores que excedam os *plafonds* mensais serão pagos com o vencimento do mês seguinte àquele em que o *plafond* foi excedido.

4- Ao valor anual determinado nos termos da alínea b) do número 2 supra, será deduzido o acumulado de pagamentos relativos a excedências de *plafonds* mensais efetuados ao piloto ao longo do ano. Caso a diferença entre o valor anual calculado e a totalidade dos pagamentos mensais já efetuados e ou devidos seja positiva, ou seja, favorável ao piloto, o saldo assim apurado será pago juntamente com o processamento de salários do mês de março.

5- As horas que excedam os créditos mensais e anuais referidos nas alíneas a) e b) do número 2 supra, ou que devam ser remuneradas independentemente dos *plafonds*, serão remuneradas pelos respetivos valores do vencimento horário, em rubrica própria do recibo de vencimento do piloto.

6- Por cada prolongamento do serviço de voo em consequência do uso pelo comandante da prerrogativa que lhe é conferida pelo número 1 da cláusula 27.<sup>a</sup> do RUPT, é pago com o vencimento do mês seguinte àquele em que exerceu a prerrogativa, a título de vencimento horário, o valor de duas horas de *duty-pay* independentemente dos *plafonds*.

7- Não são considerados para efeitos de contabilização dos créditos mensais e anuais previstos no número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, os tempos de voo e ou trabalho realizados para além dos limites previstos nas cláusulas 30.<sup>a</sup> e 31.<sup>a</sup> do RUPT nem as horas abonadas ao abrigo da alínea anterior.

8- Por cada redução do período de repouso em consequência de irregularidade operacional dos voos do piloto, é pago com o vencimento do mês seguinte àquele em que se aplicou o tempo de redução, a título de vencimento horário, o valor respetivo ao tempo da redução em *duty-pay*, independentemente dos *plafonds*, aplicável nas seguintes situações:

- a) Redução de repouso na base de acordo com o número 3 da cláusula 34.<sup>a</sup> do RUPT;
- b) Redução de repouso fora da base de acordo com o número 1 da cláusula 36.<sup>a</sup> do RUPT.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Complemento de subsídio de comandante sénior

1- Deixará de ser processado o anterior complemento de subsídio de comandante sénior (5 e 15 anos, respetivamente).

2- Transitoriamente, aos pilotos com idade superior a 57 anos à data de entrada em vigor do presente AE e que a 31 de dezembro de 2020 já o auferiram, manter-se-á o pagamento de um complemento nos valores de:

- a) 150,00 € (cento e cinquenta euros) para os comandantes que auferiam o complemento de comandante sénior de 5 anos;
- b) 300,00 € (trezentos euros) para os comandantes que auferiam o complemento de comandante sénior de 15 anos.

3- Aos pilotos que detenham a categoria de comandante (CTE) e que acumulem um mínimo de 500 horas de experiência de voo nessa função, será atribuído mensalmente um complemento salarial correspondente ao montante de 101,77 € (cento e um euros e setenta e sete cêntimos).

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Vencimento de exercício

1- Manter-se-á o pagamento mensal das anuidades técnicas adquiridas e vencidas até 31 de dezembro de 2020, não sendo as mesmas suscetíveis de qualquer atualização futura.

2- A partir de 1 de janeiro de 2021, o vencimento de exercício é o resultado da soma das anuidades técnicas adquiridas e vencidas nos termos do número anterior com o produto do número de anuidades técnicas na função vencidas após essa data, pelo respetivo valor inscrito na tabela em vigor em cada momento.

3- O número de anuidades técnicas é calculado nos termos da cláusula 6.<sup>a</sup> deste regulamento e a sua contagem tem início na data de largada conjunta de acesso a cada função técnica.

4- O número de anuidades técnicas contadas a cada piloto, no conjunto das funções técnicas exercidas, não pode exceder 32.

5- Para os pilotos que atinjam o limite de 32 anuidades técnicas, prevalecerão sempre as que se forem vencendo pelas funções técnicas mais recentes, em detrimento das correspondentes a funções técnicas há mais tempo não exercidas.

6- A primeira anuidade técnica vence-se após ser completado um (1) ano de antiguidade de serviço, no dia 1 de janeiro imediatamente seguinte, sempre sob a condição de verificação do exercício efetivo da função.

7- As anuidades técnicas vencem-se em 1 de janeiro de cada ano, por referência ao exercício efetivo da função no ano anterior.

8- Quando por força do disposto na cláusula 6.<sup>a</sup> deste regulamento a anuidade não se vencer a 1 de janeiro, vencer-se-á no 1.º dia do mês seguinte àquele em que se completar o total de horas de voo em falta para a média respetiva.

9- Nos casos previstos no número anterior, o cálculo relevante para anuidade a vencer em 1 de janeiro do ano seguinte é feito sobre os duodécimos da média anual respetiva que correspondam ao número de meses que vão do mês em que se venceu a última anuidade até ao mês de dezembro, inclusive, desde que esse lapso de tempo seja, no mínimo, de três meses.

10- Os pilotos que ascendam a comando, ao longo de cada ano, vencem a 1.<sup>a</sup> anuidade técnica da nova função em 1 de janeiro do ano seguinte.

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Vencimento de senioridade**

1- Manter-se-á o pagamento mensal das diuturnidades adquiridas e vencidas até 31 de dezembro de 2020, não sendo as mesmas suscetíveis de qualquer atualização futura.

2- A partir de 1 de janeiro de 2021, o vencimento de senioridade é o resultado da soma das diuturnidades adquiridas e vencidas nos termos do número anterior com o produto do valor inscrito na tabela em vigor em cada momento pelo número de anos de antiguidade de companhia decorridos após essa data.

3- Para os pilotos que completem o primeiro ano de antiguidade após a entrada em vigor do presente AE, cada senioridade vence-se no dia 1 do mês seguinte em que essa antiguidade se completa. Para os restantes pilotos, as senioridades vencer-se-ão a 1 de janeiro de cada ano.

4- O vencimento de senioridade será calculado, para os pilotos a admitir, com base na antiguidade de serviço na profissão, mantendo-se o direito à senioridade vencida em qualquer outra anterior profissão ou função desempenhada na companhia, com o valor correspondentemente atualizado.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Exercício efetivo da função**

1- Para efeitos da cláusula 4.<sup>a</sup>, o exercício da função é contado por anuidades, sendo necessária a realização de 75 % da média ponderada anual de horas de voo realizadas pelos pilotos da mesma função e equipamento em que o piloto preste serviço.

2- Os pilotos que se encontrem impedidos de voar por motivos de:

- a) Exercício de funções permanentes em terra;
- b) Exercício de funções eventuais em terra;
- c) Frequência de quaisquer cursos, excetuando o 1.º de qualificação para a profissão;
- d) Gravidez clinicamente comprovada;
- e) Gozo de licença parental inicial nos termos da lei geral;
- f) Exercício de funções sindicais ou em comissão de trabalhadores, nos termos e dentro dos limites estabelecidos na lei geral; terão direito ao crédito da média de horas de voo realizadas pelos pilotos com as mesmas funções, afetos ao mesmo equipamento e em serviço exclusivo de voo, durante o período de tempo em que se encontrem naquela situação.

3- Considera-se que há exercício efetivo da função quando a não realização do valor percentual fixado seja imputável à empresa.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Retribuição e subsídio de férias**

1- Durante o período de férias, o piloto tem direito à remuneração base mensal a que se refere o número 1 da cláusula 2.<sup>a</sup>

2- Além da remuneração mencionada no número anterior, o piloto tem direito a um subsídio de férias de montante equivalente ao previsto no número anterior, ou seja, ao pagamento de subsídio equivalente à totalidade dos dias de férias a que tiver direito.

3- O subsídio de férias será pago de uma só vez, antes do início do primeiro período de férias, com duração igual ou superior a dez dias úteis, com o vencimento do mês anterior ao do respetivo gozo.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Subsídio de Natal**

1- O piloto tem direito, anualmente, a um subsídio de montante igual ao da remuneração base mensal a que se refere o número 1 da cláusula 2.<sup>a</sup>, a pagar até 15 de dezembro.

2- No ano da admissão, no da cessação do contrato de trabalho, bem como no da suspensão do mesmo, este subsídio será pago na proporção do tempo de trabalho prestado.

Cláusula 9.<sup>a</sup>**Prestação retributiva diária (per diem)**

1- Por cada dia de calendário (0h00 às 23h59, horas locais da base), o piloto tem direito, isoladamente ou em complemento de ajuda de custo que for devida nos termos da regulamentação interna da empresa, a prestação

retributiva diária, de montantes constantes da tabela em vigor a cada momento, em função do tipo de serviço prestado nesse dia:

a) *Per diem* A, por:

i) Apresentação, posicionamento ou deslocação para um ou mais serviços de voo ou de simulador, ou em que esteja em curso a realização de um serviço de voo, ou de simulador, quer seja em funções, quer seja na situação de *dead-head*, *extra-crew* ou *manning*;

ii) Deslocação para serviço de assistência no aeroporto.

b) *Per diem* B, por:

i) Permanência em estadia;

ii) Apresentação para ação de refrescamento (formação presencial ou *e-learning*), seja nas instalações da empresa, seja na residência do piloto;

iii) Deslocações para realização de inspeções médicas obrigatórias ou outros atos médicos a mando da empresa.

2-Nos dias de calendário em que ocorram cumulativamente as prestações descritas nas alíneas previstas no número anterior, prevalecerá e será aplicado o disposto na alínea a).

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Prestação retributiva complementar

1- Sempre que um piloto com disponibilidade para o efeito não seja nomeado, em escala mensal, para qualquer serviço que confira o direito a receber o *per diem* A ou B nos termos previstos na cláusula anterior, que ocupem, no mínimo, 5 dias de calendário em cada mês, tem direito a uma prestação retributiva complementar de montante igual ao que alude a alínea a) do número 1 da cláusula 9.<sup>a</sup>, por cada dia em que não seja escalado até ao limite de 5 dias.

2- Para os efeitos do disposto no número anterior, consideram-se, por equiparação, com disponibilidade os pilotos que se encontram em situação de:

a) Baixa por acidente de trabalho ou por doença profissional;

b) Assistência em casa;

c) Formação profissional não abrangida pelo *per diem* B;

d) Incapacidade técnica por motivos atribuíveis à empresa (TEIA);

e) Exercício de funções sindicais, ou qualquer outra de representação de trabalhadores, dentro dos limites de tempo atribuídos por lei ou por decisão da empresa.

3- Para o limite mínimo de 5 dias fixado no número 1 são contados os dias ocupados pelos serviços de voo para que o piloto tenha sido nomeado quando em situação de assistência.

4- O disposto na presente cláusula não é aplicável sempre que a operação aérea da Portugaláia for 50 % inferior em relação ao mês homólogo do ano anterior.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### Trabalho prestado em períodos de serviço de voo repartido (*split-duty*)

O trabalho prestado para além dos limites definidos no número 8 da cláusula 15.<sup>a</sup> e da cláusula 42.<sup>a</sup>, ambas do RUPT, é remunerado, em rubrica remuneratória autónoma no mês seguinte à sua realização, no montante de 10 % do VB, conforme tabela A-2.1 do anexo 2.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Contagem do tempo de voo e do tempo de trabalho

1- A contagem de cada tipo de prestação de trabalho faz-se nos seguintes termos:

a) Para qualquer trabalho que o piloto realize é elaborado um mapa de atividade mensal, do qual consta a hora de início e de fim do mesmo, como definido no número 2 desta cláusula 12.<sup>a</sup>

b) O tempo de voo (*block-time*) é determinado de acordo com o número 45 da cláusula 6.<sup>a</sup> e com o número 2 da cláusula 30.<sup>a</sup>, ambas do RUPT;

c) O tempo de trabalho (*duty-time*), quando relacionado com um serviço de voo ou simulador, é determinado de acordo com o número 46 da cláusula 6.<sup>a</sup> do RUPT.

2- Para efeitos de créditos mensais e anuais de horas de trabalho (*duty-pay*) e de horas de voo (*block-pay*) referido no número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, o tempo de trabalho e o tempo de voo são contabilizados com base no somatório das percentagens previstas nas seguintes alíneas:

a) Relativamente ao exercício de função a bordo ou em simulador:

- i) Piloto com funções específicas, durante todo ou parte do serviço de voo - 100 %;
  - ii) Verificações, instrução e treino de simulador, na qualidade de aluno - 100 %;
  - iii) Piloto sem funções específicas a bordo durante parte do serviço de voo (*extracrew*), com etapa seguida ou antecedida de etapa com funções específicas - 100 %;
  - iv) Piloto sem funções específicas a bordo durante parte do serviço de voo - 50 %;
- b) Relativamente ao tipo de serviço de voo aplicam-se as seguintes percentagens do tempo de voo e do tempo de trabalho constante do mapa de atividade mensal:
- i) Voos excecionados ao abrigo do número 2 da cláusula 3.<sup>a</sup> do RUPT (se incluídos numa rotação a majoração aplica-se exclusivamente na parte que deu origem à exceção) - 100 %;
  - ii) *Ferry* - 100 %;
  - iii) Ensaio - 100 %;
  - iv) Cargo - 100 %.
- c) Relativamente ao horário da operação: Noturno - 25 % do tempo de trabalho realizado entre as 23h00 e as 6h00 do dia seguinte, hora local em que o piloto se encontra aclimatizado;
- d) Relativamente às nomeações: Feriados - 100 % do tempo de voo e de trabalho realizados entre as 0h00 e as 23h59 do dia feriado;
- e) Relativamente ao trabalho prestado no solo aplicam-se as seguintes percentagens do tempo de trabalho constante do mapa de atividade mensal:
- i) Inspeções médicas, em junta médica regional ou medicina do trabalho - 100 %;
  - ii) Assistência realizada nas instalações da empresa - 50 %;
  - iii) Assistência realizada na residência do piloto - 25 %;
  - iv) Deslocação através de meios de superfície - 100 %;
  - v) Seminários, refrescamentos e outras ações formativas no solo - 100 %;
  - vi) Permanência nas instalações da Portugalia, desde que expressamente ordenadas por esta com o objetivo do desempenho de atividade integrada na esfera das obrigações laborais - 100 %.
- 3- As situações referidas em cada alínea do número 2, não são cumulativas entre si, prevalecendo as que correspondam ao maior valor apurado.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Trabalho em dia de folga planeada e cedência de dias de férias

1- O tempo de trabalho realizado em dia planeado de folga, será remunerado, em rubrica remuneratória autónoma no mês seguinte à sua realização, com base no vencimento horário de 3 % do VB, conforme tabela A-2.1 do anexo 2.

2- A remuneração do tempo de serviço de voo realizado ao abrigo do número 1 será calculada da seguinte forma:

a) Considera-se cada tempo de serviço de voo realizado, excluindo-se qualquer período de repouso intermédio;

b) As horas a contabilizar são as resultantes do previsto na alínea anterior, tendo ainda, o piloto, direito ao pagamento adicional de um valor correspondente a 15 % do seu vencimento de categoria por cada dia de folga disponibilizado, o qual será pago no mês seguinte ao da(s) referida(s) folga(s) utilizada para serviço.

3- A cedência de dias de férias faz-se nos seguintes termos:

a) A cedência de dias de férias para prestação de trabalho implica um convite ao piloto efetuado anteriormente à publicação do planeamento mensal no qual os referidos dias de férias viriam a ser planeados ou em execução;

b) Após aceitação nos moldes descritos na alínea a), a empresa comunica ao piloto por escrito a cedência dos dias de férias, indicando o número total de dias solicitados e o mês de planeamento em que os mesmos serão retirados para utilização em serviço;

c) Pela disponibilização dos dias cedidos ao abrigo do número 3, o piloto tem direito ao pagamento de um montante que corresponderá a 25 % do seu vencimento de categoria por cada dia de férias cedido, o qual é pago no mês em que os referidos dias tenham sido cedidos;

d) O pagamento definido na alínea anterior é igualmente devido no caso de os dias solicitados e cedidos pelo piloto não serem posteriormente planeados e utilizados como dias de serviço, por motivos atribuíveis à empresa.

4- O tempo de trabalho (*duty-pay*), referente aos voos realizados em dia de folga ou em férias, é contabilizado de acordo com a cláusula 12.<sup>a</sup>

5- Não contam para os limites previstos no número 2 da cláusula 2.<sup>a</sup>, não havendo remuneração duplicada no caso de excedência dos *plafonds*:

- a) Os tempos de trabalho realizados nos termos do número 1;
- b) Os tempos de serviço resultantes de trocas de trabalho de solo por serviço de voo;
- c) Os tempos de serviço resultantes de troca de trabalho sindical por serviço de voo.

6- Limites para convites para serviço em dias de folga e para aquisição de dias de férias:

a) A prestação de trabalho em dia de folga, a convite da empresa, está limitada a 3 convites por piloto que sejam aceites, em cada trimestre e ao pagamento máximo, em cada ano, de 9 dias de folga, não podendo o pagamento de horas prevista no número 1 e 5 deste regulamento ultrapassar as que tenham sido realizadas e contabilizadas nesse máximo de 9 dias.

b) O número máximo de dias de férias ocupados, por piloto, ao abrigo da presente cláusula, sem possibilidade de remarcação dos mesmos, tem um limite de 4 dias por período de férias e um máximo de 4 dias por ano civil.

7- Os pilotos que sejam remunerados ao abrigo dos números 2 e 3 da presente cláusula, perdem o direito aos dias de folgas e/ou férias em que prestem esse trabalho, até ao limite legal previsto para estes casos.

8- Os limites para planeamento nos meses em que são previamente adquiridos dias de férias por parte da Portugália, são aumentados na razão de 5 *block-hours* por cada dia comprado.

9- São acordadas as seguintes medidas de equidade:

a) A Portugália obriga-se a fornecer ao SPAC as listagens relativas aos convites efetuados aos pilotos filiados no SPAC para a prestação do trabalho, nos termos do número 1, no fim de cada mês, onde constam os serviços executados, as horas de trabalho (*duty-pay*) creditadas;

b) O critério a seguir para realizar os convites aos pilotos disponíveis, para a prestação de trabalho em dia de folga, para cumprimento da alínea c), rege-se por todos os seguintes pontos:

- i) Identificação dos pilotos na situação de folga;
- ii) Dentro do conjunto de que se encontrem em folga, verificar aqueles que ao aceitarem o convite causem o menor custo para a Portugália, quando considerados todos os fatores, nomeadamente os descritos na alínea seguinte;
- iii) Causem a menor interrupção possível ao seu planeamento e/ou à operação, ou seja, conduzam ao menor número de dias de planeamento afetados pelo convite;

iv) Os pilotos apurados no ponto anterior são seriados por ordem crescente de total de horas de trabalho (*duty-pay*) efetuadas e contabilizadas ao abrigo da presente cláusula e contactados por esta ordem, iniciando-se o contacto pelo piloto com o menor número de horas creditadas;

v) Em caso de igualdade no total de horas apurado ao abrigo da alínea anterior, será contactado o piloto com menor número de senioridade.

vi) A implementação das alíneas iv) e v) acima será feita no segundo semestre de 2024 em alinhamento com o SPAC.

c) Cada piloto por frota, por categoria profissional e função, só pode ser convidado para um 2.<sup>o</sup> serviço nas referidas condições, após todos os pilotos, da mesma frota, categoria profissional e função disponíveis para o dia a que respeita o voo, terem sido comprovadamente convidados;

d) Caso, por necessidade imponderável, a Portugália não consiga cumprir a alínea c), o piloto que executar um 2.<sup>o</sup> serviço, no âmbito do previsto na alínea b), só pode voltar a ser convidado no trimestre seguinte;

e) A Portugália revê com o SPAC trimestralmente, os motivos do não cumprimento da alínea c).

10- O disposto na presente cláusula aplica-se a partir de 1 de janeiro de 2024.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Infantário

A empresa garante a todos os pilotos a utilização de um infantário, nas mesmas condições estabelecidas, em cada momento, para o pessoal de terra.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Subsídio para educação especial

1- A empresa concede aos pilotos com filhos que comprovadamente careçam de educação especial, e por cada um, um complemento ao subsídio atribuído pela Segurança Social ou outro organismo oficial, nos termos estabelecidos para os restantes trabalhadores.

2- A concessão de tal subsídio fica dependente da apresentação pelos interessados de documento da despesa feita na reeducação em cada mês, bem como do abono concedido pela Segurança Social ou outro organismo oficial.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Reforma e complemento de reforma

1- A Portugália obriga-se a manter em vigor um plano complementar de pensões, que garantirá após a verificação da situação de reforma por velhice ou invalidez que lhe deu origem, e de acordo com a opção do beneficiário, exercida nos termos da lei e do contrato constitutivo.

2- O regime instituído é de contribuição definida no montante de 7,5 % da remuneração de base prevista no número 1 da cláusula 2.<sup>a</sup> do presente regulamento e incide 14 vezes por ano.

3- A Portugália suporta 6,5 % da contribuição definida prevista no número anterior e deduz o 1 % remanescente na remuneração do piloto, entregando a totalidade da contribuição definida, mensalmente, à entidade ou entidades gestoras dos fundos ou da apólice, a designar pelo SPAC.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Pré-reforma

1- Por acordo entre a empresa e o piloto, pode este passar, a partir dos 55 anos, à situação de pré-reforma, nas condições que em cada momento estiverem definidas pela empresa.

2- Nos casos previstos nos números 7 e 9 da cláusula 26.<sup>a</sup> do RAAA, o piloto tem direito a uma prestação de pré-reforma que lhe garanta um ganho líquido igual ao valor líquido da remuneração de base auferida na data da passagem à situação de pré-reforma.

3- A prestação de pré-reforma será atualizada anualmente nos mesmos valores percentuais em que o for a retribuição dos pilotos no ativo.

4- A prestação de pré-reforma é paga 14 meses em cada ano, incluindo os equivalentes ao subsídio de férias e ao subsídio de Natal, cujo pagamento tem lugar em junho e dezembro, respetivamente.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Diminuição de atividade

1- Sem prejuízo do regime legal de *lay-off* ou de qualquer outra situação não imputável ao empregador, mediante acordo com a empresa, a atividade do piloto pode ser reduzida em percentagem ou em períodos, que serão expressos por escrito.

2- Esta redução, uma vez acordada, só pode ser alterada ou revogada por acordo das partes.

3- Nas situações previstas nesta cláusula, a remuneração de base é reduzida proporcionalmente.

4- Os pilotos que acordem na diminuição da sua atividade profissional têm direito, para além das folgas, descansos e férias, a um número de dias livres em cada mês, a estabelecer por escrito, podendo ser gozados em acumulação ou não, quer entre si quer com folgas atribuídas por planeamento, desde que acordados até ao dia 1 do mês anterior àquele a que dizem respeito.

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Seguros

1- A Portugália garante aos pilotos, afetos ao serviço de voo, ou aos beneficiários por eles indicados, enquanto se mantiverem ao serviço, um seguro destinado a cobrir os riscos de morte, invalidez e perda de licença, resultante de incapacidade permanente ou temporária, total ou parcial, reconhecida pela autoridade aeronáutica competente, consequência de doença ou acidente, inerente ou não à prestação de trabalho, bem como de riscos de guerra ou de zonas endémicas e epidémicas, de acordo com os valores correspondentes previstos na tabela constante do anexo 1 do presente regulamento.

2- Em caso de morte do piloto, ocorrida entre a passagem às situações de pré-reforma ou de reforma e o dia em que complete 65 anos de idade, será garantido aos beneficiários ou aos seus herdeiros legais um capital de acordo com os valores correspondentes previstos na tabela constante do anexo 1 do presente regulamento.

3- A Portugália garante ainda aos pilotos um seguro de saúde de grupo cobrindo os mesmos riscos e nas mesmas condições em cada momento em vigor para os trabalhadores de terra, contemplando especialmente, quanto a coberturas e *plafonds*, os riscos inerentes à especificidade da profissão de piloto.

4- A Portugália garante também o seguro de saúde previsto no número anterior aos pilotos que se encontrem nas situações de pré-reforma ou de reforma até que estes atinjam os 65 anos de idade.

5- A Portugália e o SPAC podem em qualquer momento acordar a substituição dos riscos cobertos por quaisquer outros que as circunstâncias justifiquem.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Cláusula de salvaguarda

1- De forma a obstar a disparidades remuneratórias entre os pilotos da Portugália e os pilotos da TAP, SA, a Portugália compromete-se a atualizar a tabela A-2.1. do anexo 2 «Tabelas salariais» do presente regulamento caso o vencimento de categoria de um comandante da Portugália seja inferior em mais de 16,5 % à auferida pelo comandante da TAP, SA.

2- Caso se verifique a situação prevista no número anterior a atualização ocorrerá mediante o incremento do vencimento de categoria dos comandantes da Portugália, efetuando-se simultaneamente na data de entrada em vigor das tabelas remuneratórias aplicáveis aos comandantes da TAP, SA que exijam, nos termos do número anterior, a respetiva atualização.

3- Excetua-se do estipulado no número 1 da presente cláusula as atualizações salariais decorrentes de renegociação das regras de organização de trabalho ou da estrutura de remuneração dos pilotos da TAP, SA, salvo quando tais alterações sejam adotadas de forma concomitante e na íntegra pela Portugália. Em situações onde as modificações na TAP, SA não sejam refletidas de maneira simultânea e idêntica na Portugália, não se aplicará a obrigação de atualização do vencimento dos comandantes da Portugália.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Disposições transitórias

1- Os efeitos remuneratórios das disposições previstas no presente regulamento reportam os seus efeitos a 1 de novembro de 2023.

2- O pagamento das quantias devidas desde 1 de novembro de 2023 é efetuado no processamento salarial do mês seguinte ao da publicação do presente AE.

3- Será paga, uma prestação adicional de incentivo à assinatura do AE, no processamento salarial imediatamente a seguir à sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, no valor de 280 % do VB em vigor em 2023 a cada piloto ativo e filiado no SPAC à data de 13 de outubro de 2023 e que não esteja abrangido por outra convenção coletiva.

#### ANEXO 1

Idade	Morte	Invalidez/perda de licença
<=23	52	60
24	52	59
25	52	58
26	52	57
27	52	56
28	52	55
29	52	53,50
30	52	52
31	52	50,50
32	52	49
33	52	47,50
34	52	46
35	52	44,50

36	52	43
37	52	41,50
38	52	40
39	52	38,50
40	47	37
41	47	35,50
42	47	34
43	47	32,50
44	47	31
45	47	29,50
46	47	28
47	47	26,50
48	47	25
49	47	23,50
50	47	22
51	47	20,50
52	47	19
53	47	17,50
54	47	16
55	47	14,50
56	47	13
57	47	11,50
58	47	10
59	47	8,50
60	47	7
61	47	5,50
62	47	4
63	47	2,50
64	47	1

Para obter o capital a pagar ao piloto beneficiário ou aos seus herdeiros legais, os fatores previstos neste anexo 1 serão, conforme o caso aplicável (morte ou invalidez e perda de licença), multiplicados pelo valor da remuneração base mensal auferida nos termos do número 1 da cláusula 2.<sup>a</sup> do presente regulamento.

## ANEXO 2

## Tabelas salariais

## 1- Remunerações fixas

TABELA A-2.1

Categoria/subcategoria	Remuneração base mensal (RB) - número 1 da cláusula 2. <sup>a</sup>		
	Vencimento de categoria (VB)	Vencimento de exercício (VE)	Vencimento de senioridade (VS)
CTE	6.784,38 € (83,5 % VB TAP para a mesma categoria)	1,5 % do VB	1,5 % do VB
OP3 (com antiguidade de serviço igual ou superior a 5 anos)	71,0 % VB CTE		
OP2 (com antiguidade de serviço igual ou superior a 3 anos e inferior a 5 anos)	61,0 % VB CTE		
OP1 (com antiguidade de serviço igual ou superior a 1 ano e inferior a 3 anos)	51,6 % VB CTE		
OP júnior	2500,00 € em 2024 2700,00 € em 2025	0	0

a) Durante a vigência do presente AE, os valores referentes a VB previstos na tabela anterior são atualizados a 1 de janeiro de cada ano, de acordo com os valores em vigor a cada momento;

b) Para efeitos de cálculo do vencimento de categoria (VB) são utilizados como referência os vencimentos base em vigor a cada momento na TAP, SA;

c) O VB é atualizado simultaneamente em ambas as empresas;

d) As atualizações previstas observam as disposições da cláusula 20.<sup>a</sup>

## 2- Remunerações variáveis:

a) Prestação retributiva diária (*per diem*) - Cláusula 9.<sup>a</sup>, conforme tabela A-2.2.:

TABELA A-2.2

	<i>Per diem A</i>	<i>Per diem B</i>
CTE	229,50 €	153,00 €
OP	172,13 €	114,75 €

b) Prestação retributiva complementar - Cláusula 10.<sup>a</sup>, de igual valor ao da coluna *per diem A* na tabela A-2.2, para cada categoria.

c) Vencimento horário:

TABELA A-2.3

<i>Block-pay/duty-pay</i>	Limite 1	Limite 2
CTE	3 % do VB	6 % do VB
OP3		
OP2		
OP1		
OP júnior		

#### ANEXO IV

### Regulamento de Bases Operacionais (RBO)

#### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### Objeto

O presente Regulamento de Bases Operacionais (RBO ou regulamento), sem prejuízo da legislação aplicável que disponha ou venha a dispor em sentido mais favorável, tem por objeto a regulamentação do regime da colocação dos pilotos da Portugália Airlines (adiante Portugália ou empresa) em base operacional, fazendo parte integrante do acordo de empresa (AE) celebrado entre a Portugália e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil, conforme previsto no número 2 alínea *d*) da cláusula 54.<sup>a</sup> do AE.

#### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### Definições

Para efeitos deste regulamento, considera-se:

- (a) «Ano» - Período de doze meses consecutivos;
- (b) «Base» ou «base operacional» - Local do estabelecimento da Portugália a partir do qual esta exerce atividade comercial e que constitui o local de trabalho ao qual o trabalhador piloto está afeto por força do convencionado e definido no respetivo contrato de trabalho em vigor, ou para o qual o trabalhador piloto é transferido nos termos deste regulamento;
- (c) «Local de trabalho» - Base da Portugália à qual o trabalhador piloto está adstrito por força do convencionado e definido no respetivo contrato de trabalho em vigor, ou para o qual o trabalhador piloto é transferido de forma definitiva nos termos deste regulamento;
- (d) «Transferência temporária» - Mudança do local de trabalho do piloto ordenada nos termos da lei geral e deste regulamento por período não superior a 6 meses e por período de tempo superior ao máximo da rotação referente a esse local, podendo, por exigências imperiosas do funcionamento da empresa ou por acordo de mobilidade a celebrar com o piloto nos termos deste regulamento, ir além dos 6 meses.

#### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### Objetivos

A criação e/ou manutenção de uma base operacional tem como objetivo principal a otimização dos recursos humanos, materiais e custos operacionais da Portugália.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Serviços de voo atribuídos

A Portugália atribuirá a cada base operacional os serviços de voo que em cada momento permitam atingir os objetivos mencionados na cláusula 3.<sup>a</sup>

Cláusula 5.<sup>a</sup>**Coordenador da base operacional**

1- Será nomeado um coordenador da base operacional que responderá diretamente perante o diretor de operações de voo (DOV) e, tecnicamente, às frotas ou serviços, devendo esta função ser desempenhada por um comandante da base operacional.

2- Na ausência ou inexistência de um coordenador de base operacional, essa função será desempenhada diretamente pelo piloto chefe ou pelo DOV da Portugália, devendo o DOV proceder à nomeação de um novo coordenador.

Cláusula 6.<sup>a</sup>**Quadro de pilotos da base e base operacional**

1- A Portugália, tendo em conta o número de voos, assistências, férias, folgas, instrução e qualquer outra atividade previsivelmente atribuível aos pilotos, definirá, em plano publicado anualmente até 30 de novembro, cuja cópia deverá ser enviada ao SPAC e objeto de comunicação interna ao PNT, o quadro de pilotos necessário no ano seguinte para cada base operacional, devendo os pilotos interessados manifestar, por escrito, as suas opções no prazo de 30 dias após a publicação do plano.

2- O plano referido no número 1 supra, para além de conter o quadro de pilotos necessário para a base operacional, deverá ainda especificar o equipamento afeto à base operacional e função dos pilotos a colocar e as datas previstas de colocação, de forma a garantir a manutenção ou consecução do equilíbrio desejado entre o número de comandantes e oficiais pilotos nela colocados.

3- Para efeitos da criação de uma base operacional, a Portugália deve publicar antecipadamente o respetivo plano, o qual deverá conter o quadro inicial de vagas disponíveis por função e equipamento, assim como as datas previstas de colocação.

4- Os pilotos interessados manifestarão, por escrito, as suas opções até ao final do mês seguinte à publicação do plano referido nos números anteriores.

5- Compete exclusivamente à Portugália, ao abrigo do seu poder discricionário e pré-contratual, avaliar e decidir sobre a oportunidade de constituir, manter, redimensionar e encerrar bases operacionais, bem como determinar a política de recrutamento, de recursos humanos, com respeito pelos princípios delineados ao abrigo do presente regulamento em sede de recrutamento interno, e respetivos quantitativos, sempre sem prejuízo da prerrogativa de recurso ao recrutamento externo, com consulta prévia ao SPAC.

Cláusula 7.<sup>a</sup>**Redução do quadro da base e da base operacional**

1- A decisão da redução do número de vagas do quadro de pilotos deve ser fundamentada e demonstrada previamente ao SPAC.

2- Sempre que a redução de vagas referida no número anterior ocorrer no contexto de procedimento de cessação do contrato de trabalho por extinção do posto de trabalho ou de despedimento coletivo, a Portugália obriga-se a desenvolver todos os esforços no sentido da afetação dos recursos excedentários a outras bases, desde que ali haja disponibilidade de posto de trabalho compatível com a categoria profissional do piloto, e observando, nesse caso, os critérios de preferência enunciados na cláusula 9.<sup>a</sup> do presente regulamento.

Cláusula 8.<sup>a</sup>**Preenchimento de vagas e colocação em bases por recrutamento interno**

1- A colocação de pilotos numa base operacional pressupõe a existência de vaga, de acordo com o plano publicado, para a função e equipamento a que o piloto pertence, processando-se de acordo com o regime de voluntariado ou regime de obrigatoriedade, nos termos previstos nas cláusulas seguintes.

2- As colocações numa base operacional são feitas prioritariamente em regime de voluntariado só sendo utilizado o regime de obrigatoriedade se não se verificar o preenchimento completo do quadro naquele regime.

3- O preenchimento por voluntariado das vagas existentes, quando contribua para se atingir o desejável equilíbrio entre o número de comandantes e oficiais pilotos, será efetuado num prazo máximo de dois meses após a data definida no plano a que alude o número 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>

4- Quando por via do plano houver aumento do número de vagas na base operacional, a Portugália poderá optar por calendarizar de forma faseada as transferências, de modo a garantir o respeito do princípio de

equilíbrio constante da parte final da número 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>, dando desse facto conhecimento aos pilotos interessados.

5- A data de colocação na base ou base operacional é a data do primeiro voo efetuado nessa ou a partir dessa base.

6- As regras previstas nos números 1 a 5 da presente cláusula não serão aplicáveis nos casos de provimento externo das vagas existentes.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Crítérios de preferência no preenchimento de vagas em regime de voluntariado**

1- Gozarão de preferência na colocação na base e base operacional onde sejam declaradas vagas os pilotos que tenham sido anteriormente transferidos dessa base para outra base por decisão unilateral da Portugália ou por acordo fundado no interesse da empresa, desde que, nesse sentido, e com a devida oportunidade, manifestem a sua vontade.

2- A colocação na base operacional é feita por ordem de antiguidade de serviço decrescente, isto é, do mais antigo para o mais moderno e implica a assinatura pelo piloto de declaração de voluntariado conforme minuta de modelo acordado entre a Portugália e o SPAC.

3- Os pedidos formulados em data anterior à entrada em vigor deste regulamento, na sua versão inicial, considerar-se-ão abrangidos pelo número anterior, sendo a antiguidade contabilizada desde a data de apresentação do pedido.

4- O piloto terá direito a quatro dias livres de serviço precedentes à data de colocação na base de destino.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Preenchimento de vagas por decisão unilateral da empresa**

1- Não sendo preenchidas todas as vagas de colocação numa base operacional em regime de voluntariado, a colocação de pilotos ocorrerá por decisão unilateral da Portugália.

2- Para efeitos do disposto no número anterior e considerando as exigências ditadas pela necessidade de adequação dos respetivos perfis profissionais à função, as vagas existentes serão preenchidas preferencialmente, pelo piloto que mais recentemente tenha iniciado o curso de entrada na Portugália até ao mais antigo, e até que todas as vagas estejam preenchidas, isto é, do mais novo ao mais antigo/pela ordem inversa de escalonamento de acordo com as regras de escalonamento constantes da cláusula 5.<sup>a</sup> do RAAA.

3- No âmbito do previsto nos números anteriores, é garantido ao SPAC, de acordo com a legislação em vigor, o direito à informação.

4- O piloto, unilateralmente colocado numa base operacional terá direito, nos primeiros 15 dias contados da data da sua colocação nessa base operacional a alojamento em hotel com pequeno-almoço incluído e transporte (hotel-aeroporto-hotel), sendo os respetivos custos suportados pela Portugália.

5- A partir do décimo-sexto dia e até ao sexagésimo dia de colocação na nova base operacional, o piloto terá direito, a título de ajudas de custo adicionais, a auferir o montante diário de 75,00 € (setenta e cinco euros) se a previsão da colocação na base operacional for inferior a um ano, sempre sem prejuízo das demais componentes variáveis e ajudas de custo referentes ao trabalho prestado.

6- O piloto terá direito a seis dias livres de serviço precedentes à data de colocação na base de destino.

7- Durante o período de transferência temporária o piloto auferirá, a título de comparticipação nos encargos relacionados com a mudança temporária da sua residência, um montante mensal de 1000,00 € (mil euros).

8- Nos primeiros dois anos de transferência definitiva o piloto auferirá, a título de comparticipação nos encargos relacionados com a mudança da sua residência, um montante mensal de 1000,00 € (mil euros).

9- Caso a transferência definitiva cause prejuízo sério ao trabalhador e seja por este invocado, pode este resolver o contrato tendo direito a uma compensação negociada com a Portugália, mas que nunca poderá ser inferior ao valor correspondente a uma remuneração base mensal por cada ano de antiguidade.

10- O piloto poderá acordar na troca com um colega colocado na mesma base e que desempenhe as mesmas funções, passando a ocupar o lugar que aquele ocupava na lista dos pilotos unilateralmente identificados pela Portugália para preenchimento de vagas nessa base operacional e vice-versa.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Regime de transferência temporária**

1- A Portugália poderá proceder à colocação temporária de pilotos, em regime de transferência temporária, numa base operacional onde existam pilotos colocados noutros regimes se verificadas as seguintes condições:

a) Necessidade de reforço temporário, por período nunca superior a seis meses, do número de tripulações afetadas à base operacional. Nesta situação, a transferência temporária nunca irá para além de 6 meses;

b) Preenchimento temporário de vagas caso não existam pilotos voluntários ou passíveis de colocação em regime de obrigatoriedade, não podendo neste caso a transferência temporária prolongar-se para além do final do mês de dezembro subsequente, sendo, no entanto, renovada automaticamente caso subsista a impossibilidade de preenchimento das vagas disponíveis.

2- Para efeitos do número anterior, constituem, designadamente, fundamento de necessidade temporária da empresa as seguintes situações:

a) Substituição de piloto colocado na base operacional em situação de incapacidade temporária, cessando automaticamente a transferência temporária quando se efetivar o regresso à atividade do piloto substituído;

b) Substituição de piloto colocado na base operacional em situação de formação, por promoção ou progressão técnica, cessando automaticamente a transferência temporária no final do mês seguinte à data da largada do piloto substituído ou do regresso deste à base operacional.

3- A colocação neste regime pode iniciar-se em qualquer altura, terminando na data prevista e de acordo com cada uma das diferentes situações que deram origem à aplicação deste regime.

4- O recurso à transferência temporária só pode ter lugar após terem sido colocados, de acordo com as vagas do plano em vigor, todos os pilotos em regime de voluntariado para o equipamento e função considerados.

5- Durante o período em que vigorar a transferência temporária, cuja duração seja superior a um mês, por acréscimo ao regime de facilidades de passagens aéreas, o piloto terá direito a usufruir, por cada mês de calendário, de três bilhetes de avião de ida e volta gratuito, entre a base em que se encontra deslocado e a base correspondente ao seu local de trabalho, para o próprio, em classe executiva e equipamento do Grupo TAP com sujeição à disponibilidade de espaço, e desde que se trate de deslocação entre o local em que se encontra a exercer funções e o local da sua residência habitual.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### Processamento em caso de permanência de vagas

1- Se, após a publicação do plano, e por via dos anteriores regimes não for possível preencher todas as vagas existentes para a base operacional, observar-se-á o seguinte:

a) As vagas manter-se-ão disponíveis até à publicação do plano subsequente, sendo dado conhecimento desta situação a todos os pilotos;

b) No período que medeia até ao plano subsequente, o preenchimento das vagas em regime de voluntariado ou, temporariamente, em regime de transferência temporária, será feito à medida que surjam interessados e desde que a sua colocação permita garantir a manutenção ou consecução do equilíbrio desejado entre o número de comandantes e oficiais pilotos colocados na base operacional, sendo as pretensões hierarquizadas e aceites pela data de entrada até completo preenchimento das vagas disponíveis;

c) Caso haja várias pretensões entregues no mesmo dia as mesmas serão hierarquizadas entre elas por antiguidade de serviço decrescente dos pilotos considerados sendo dada prioridade aos pilotos disponíveis para regime de voluntariado;

d) No período que medeia até ao plano subsequente, o preenchimento das vagas será feito na medida em que surjam oficiais pilotos na situação prevista no número 2, cláusula 10.<sup>a</sup>;

e) Caso existam pilotos que, por via do disposto na parte final do número 2 da cláusula 6.<sup>a</sup>, não tenham sido colocados na base operacional, apesar de existirem vagas disponíveis de acordo com o plano, ficarão os mesmos a aguardar colocação para o equipamento/função respetivo em lista de espera, sendo esta ordenada de acordo com a data na qual teriam sido normalmente colocados, não podendo essa lista conter um número de elementos superior às vagas não preenchidas do plano em vigor;

f) Sem prejuízo do disposto no número 1 da cláusula 9.<sup>a</sup>, da lista de espera referida na alínea anterior resultarão todas as colocações posteriormente efetuadas para esse equipamento/função, até que sejam colocados todos os pilotos nela contemplados.

2- O disposto no número anterior não será aplicável nos casos de provimento externo das vagas existentes.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### Extinção de base ou de base operacional

1- A decisão de extinção de base deve ser previamente comunicada e fundamentada por escrito ao SPAC nos termos da lei geral do trabalho.

2- Em caso de extinção de base, a Portugaláia fará todos os esforços para recolocar os pilotos de acordo com os critérios estabelecidos na cláusula 9.<sup>a</sup>

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### **Cessação da colocação em base operacional**

1- A cessação da colocação de um piloto numa base operacional efetua-se de acordo com o regime de voluntariado ou obrigatoriedade, nos termos previstos nas cláusulas 15.<sup>a</sup> e 16.<sup>a</sup> seguintes.

2- A cessação de colocação numa base operacional é feita prioritariamente em regime de voluntariado, só sendo utilizado o regime de obrigatoriedade quando se verificar não existirem pilotos voluntários.

3- No caso de existirem pilotos colocados na base operacional em regime de transferência temporária, a cessação da colocação incide primeiro sobre estes e só depois será utilizado o regime de voluntariado ou obrigatoriedade.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### **Cessação da colocação em regime de voluntariado**

1- O piloto de uma base operacional que pretender colocação na sede da empresa, ou em base operacional diferente daquela em que se encontra colocado, poderá em qualquer momento manifestar essa vontade por escrito.

2- A colocação do piloto na sede da empresa, ou nova base operacional, será efetuada logo que seja possível a sua substituição por um piloto colocado em regime de voluntariado ou obrigatoriedade.

3- A condição prevista no número 2 supra pode ser dispensada:

a) Por iniciativa da empresa;

b) A pedido do piloto nesse sentido, devidamente fundamentado, cabendo a decisão final ao diretor-geral depois de ouvidos o DOV, o SPAC e os pilotos interessados.

4- Havendo vários interessados, a colocação na sede da empresa, ou nova base operacional, será efetuada por ordem decrescente de antiguidade de serviço, isto é, do mais antigo para o mais moderno, considerando-se na data do primeiro voo executado na sede da empresa ou nova base operacional.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### **Cessação da colocação em regime de obrigatoriedade**

A colocação operacional do piloto cessa obrigatoriamente quando:

a) De acordo com o plano, haja diminuição dos quadros da base operacional, sendo a empresa obrigada a definir a data de colocação na sede da empresa ou noutra base operacional. O tempo mínimo de aviso ao piloto para a colocação na sede da empresa ou noutra base operacional é, neste caso, de seis meses, contados a partir da tomada de conhecimento pelo piloto da decisão da empresa, através de comunicação escrita do piloto chefe ou do DOV. O tempo mínimo de aviso poderá ser reduzido se para tal existir acordo escrito, firmado entre a Portugália e o piloto em data posterior à da tomada de conhecimento da decisão pelo piloto. A nomeação e subsequente colocação na sede da empresa são feitas por ordem crescente de antiguidade de serviço, isto é, do mais moderno para o mais antigo, de entre os pilotos que tenham sido colocados na base operacional desde a publicação do plano imediatamente anterior. Quando não existam pilotos nestas condições, serão considerados os restantes pilotos da base operacional, sendo a colocação na sede da empresa ou noutra base operacional feita igualmente por ordem crescente de antiguidade de serviço;

b) O piloto optar pela promoção para diferente função daquela que desempenha na base operacional. A colocação na sede da empresa ou noutra base operacional é feita à data da promoção;

c) O piloto optar por progressão técnica. A colocação na sede da empresa ou noutra base operacional é feita à data da largada no novo equipamento;

d) O piloto for sujeito a reconversão técnica, ou optar pela transição para equipamento inexistente na base operacional. A colocação na sede da empresa ou noutra base operacional é feita à data da largada no novo equipamento.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### **Cessação da transferência temporária**

A transferência temporária para uma base operacional termina obrigatoriamente se à data prevista para a sua cessação, nos termos da cláusula 11.<sup>a</sup>, número 1, alínea b), houver pilotos na sede da empresa ou noutra base operacional propostos em regime de voluntariado para a vaga respetiva.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**Encargos com a colocação na sede da empresa**

1- A Portugália assume os encargos de deslocação do piloto apenas no caso da colocação na sede da empresa ser feita por força do estabelecido na cláusula 16.<sup>a</sup> alínea *a*), sendo pago nesse caso um subsídio de deslocação, destinado a fazer face aos encargos diretamente relacionados com a mudança de residência, desde que devidamente comprovados, até um montante máximo de 5000,00 € (cinco mil euros).

2- Sem prejuízo da legislação aplicável e das políticas aplicáveis em vigor sobre o assunto, a Portugália e o SPAC acordarão, em cada situação específica, os montantes de compensação a serem atribuídos aos pilotos que sejam obrigados a mudar de local de trabalho, por força da cessação do seu posto na base operacional de origem, não podendo este valor ser superior a quatro (4) vencimentos base (VB).

Cláusula 19.<sup>a</sup>**Disposições finais e transitórias**

1- Os pilotos, cujo local de trabalho se situe numa das bases atualmente existentes, serão, em caso de redução do quadro da base a que estão adstritos, ordenados entre si pela data da sua primeira colocação nessa base, e, enquanto se mantiverem na mesma função e equipamento, serão considerados como sendo mais antigos do que qualquer outro piloto colocado nessa base após a entrada em vigor deste regulamento.

2- Entende-se como data da primeira colocação o primeiro dia do mês em que teve início a atividade de voo do piloto na base do seu local de trabalho à data da transferência, independentemente da função técnica em que tal se tenha verificado.

3- Caso o piloto opte por progressão técnica, transição, ou seja, sujeito a reconversão técnica que obrigue a cessação de colocação na base que constitui o local de trabalho do trabalhador piloto, deixará este de estar abrangido pela presente cláusula a partir da data de colocação na base de destino, desde que essa data seja posterior à entrada em vigor do presente regulamento.

4- Os oficiais pilotos considerados, sendo voluntários, permanecerão na base operacional em que se encontrarem aquando da entrada em vigor deste regulamento, ocupando as vagas definidas pelo plano inicial, e serão ordenados entre si pela antiguidade de serviço.

5- Para efeitos do número anterior, enquanto o oficial piloto permanecer na mesma função e equipamento, será, em caso de redução do quadro daquela base operacional, considerado como sendo mais antigo do que qualquer outro oficial piloto colocado na mesma base operacional após a entrada em vigor deste regulamento.

6- O disposto nos números anteriores da presente cláusula é aplicável a comandantes e oficiais pilotos a prestar serviço em qualquer das bases existentes e em funcionamento à data da entrada em vigor do presente regulamento.

Depositado em 30 de janeiro de 2024, a fl. 54 do livro n.º 13, com o n.º 36/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## **Acordo de empresa entre o CEFOSAP - Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional e o Sindicato dos trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Revisão global**

Revisão global ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2014.

### CAPÍTULO I

#### **Âmbito, vigência, revisão e denúncia**

##### Cláusula 1.<sup>a</sup>

##### **Área e âmbito**

1-O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em todo o território continental e obriga, por um lado, o CEFOSAP - Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional responsável por promover atividades de formação profissional para valorização dos recursos humanos, designadamente seminários, estágios ou ações de formação profissional propriamente ditas e, de ora em diante designado abreviadamente por centro, e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2-Estima-se que o presente acordo se aplique a 40 trabalhadores.

##### Cláusula 2.<sup>a</sup>

##### **Vigência e revisão**

1-Este acordo entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e é válido por 3 anos.

2-As tabelas salariais, e as cláusulas de expressão pecuniária, têm a vigência de 1 ano, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro.

3-Não havendo denúncia, o AE será prorrogado automaticamente por períodos de 1 ano até à sua denúncia por qualquer das partes.

### CAPÍTULO II

#### **Recrutamento, admissão, formação e carreira profissional**

##### SECÇÃO I

##### **Recrutamento**

##### Cláusula 3.<sup>a</sup>

##### **Objetivos**

A atividade de recrutamento e seleção do pessoal do centro deverá obedecer às regras constantes do presente AE, com vista à prossecução dos seguintes objetivos:

- a) Correta adequação dos efetivos humanos aos planos de atividades anuais e de médio prazo do centro;
- b) Objetividade no estabelecimento das condições de acesso a cada uma das funções e nos procedimentos subsequentes para o seu preenchimento efetivo;
- c) Preenchimento das diversas funções por candidatos que reúnam os requisitos considerados adequados ao seu eficaz desempenho.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

O recrutamento e seleção de pessoal para o centro serão feitos, em obediência aos seguintes princípios gerais:

- a) Definição prévia do perfil de cada função;
- b) Preferência qualitativa pelo recrutamento interno atento o estabelecido na alínea seguinte;
- c) Recurso externo sempre que não exista pessoal que reúna os requisitos indispensáveis ao normal desempenho da função;
- d) As admissões serão feitas, em regra, para o posicionamento no escalão correspondente ao início de carreira, sem prejuízo no disposto na alínea seguinte;
- e) A administração do centro, reconhecida a necessidade funcional e o perfil adequado do candidato, poderá autorizar o recrutamento para o posicionamento num escalão superior.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### Recrutamento interno

1- Sem prejuízo da liberdade de o empregador efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo concorrer em igualdade de condições os trabalhadores com vínculo permanente e os trabalhadores contratados a termo.

2- Aos trabalhadores admitidos para qualquer um dos postos de trabalho a preencher ser-lhes-á aplicado o período experimental previsto na lei e correspondente às funções a desempenhar.

3- Durante o período experimental, qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

4- Os trabalhadores que já tenham vínculo ao centro mantêm a mesma retribuição até que sejam confirmados na nova situação, após o que terão direito à diferença salarial desde o início do período experimental.

5- A abertura de concurso para o preenchimento de postos de trabalho é precedida de divulgação interna por ordem de serviço ou por outro meio idóneo, com as indicações das condições e requisitos necessários à candidatura e do processo de seleção.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### Condições específicas de admissão

1- As condições específicas de admissão, no que respeita às exigências académicas e profissionais, são as que se encontram previstas no anexo II.

2- São condições de preferência de admissão, possuir a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

3- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão reclassificados de harmonia com as suas funções, nas carreiras/categorias constantes do anexo II.

## SECÇÃO II

### Formação

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

1- O centro desenvolverá a formação dos trabalhadores ao seu serviço, visando o seu desenvolvimento integral nos aspetos profissional e social, numa perspetiva de formação permanente.

2- A formação ministrada sob responsabilidade do centro terá como objetivo prioritário a aquisição ou atualização de conhecimentos profissionais com vista à elevação do nível de desempenho, individual e global, compatível com as exigências e responsabilidades cometidas ao centro.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### **Crédito de tempo e condições de aplicação**

1- O centro deve assegurar a todos os trabalhadores o direito a 40 horas anuais de formação certificada, que se vence no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- No caso de o centro não fornecer formação certificada, com a duração mínima referida no número anterior, o trabalhador mantém esse direito, devendo a formação ter correspondência com a atividade prestada ou respeitar as qualificações em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

3- O trabalhador pode acumular os créditos anuais de formação até ao máximo de 2 anos, caso esta não seja assegurada pelo centro, para utilizar em cursos ou ações de formação, mediante comunicação prévia de 10 dias ou na data em que tenha conhecimento da sua admissão.

4- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere o direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

5- No caso de cessação do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao número mínimo anual de horas de formação que não lhe tenha sido proporcionado, ou ao crédito de horas para formação de que seja titular à data da cessação.

### SECÇÃO III

#### **Carreira profissional**

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Categorias e carreiras profissionais**

1- Os trabalhadores deverão ser enquadrados nas categorias e carreiras profissionais, constantes do anexo II do presente AE, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas.

2- Poderão ser criadas outras carreiras/categorias profissionais, sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de remuneração, às carreiras e categorias referidas no número anterior, mediante parecer da comissão paritária.

3- Na criação de outras carreiras/categorias profissionais atender-se-á sempre à natureza ou exigência dos serviços a prestar, ao grau de responsabilidade e à hierarquia das funções efetivamente exercidas pelos seus titulares.

4- A progressão nas carreiras/categorias far-se-á em função da avaliação de desempenho do trabalhador, de acordo com os critérios definidos no regulamento interno publicado em anexo ao presente AE.

### SECÇÃO IV

#### **Serviços não compreendidos no contrato de trabalho**

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Prestação de serviços não compreendidos no contrato de trabalho**

1- Sem prejuízo do exercício da atividade correspondente à carreira/categoria profissional respetiva, quando o interesse do serviço o exigir, o trabalhador poderá ser temporariamente encarregado pela hierarquia da execução de tarefas não compreendidas no objeto do contrato, desde que não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito ao mesmo.

## SECÇÃO V

**Trabalhador-estudante**Cláusula 11.<sup>a</sup>**Trabalhador-estudante**

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma atividade sob autoridade e direção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado ou doutoramento em instituição de ensino, ou ainda curso de formação profissional ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

2- O presente regime é regulado pela lei em vigor sobre esta matéria.

## CAPÍTULO III

**Igualdade e não discriminação**Cláusula 12.<sup>a</sup>**Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho**

O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 13.<sup>a</sup>**Proibição de assédio e discriminação**

1- É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho.

2- Entende-se por assédio o comportamento de trabalhador, superior hierárquico, empregador ou seu representante, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

3- Os trabalhadores não podem adotar comportamentos discriminatórios em relação aos demais ou terceiros, que sejam destinatários dos serviços da entidade empregadora ou que de qualquer modo interajam com a entidade empregadora, nomeadamente, com base na raça/etnia, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões, ideologia política e/ou religião.

4- sempre que tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar, mediante instauração de um inquérito prévio ou de um processo disciplinar.

5- Sempre que o trabalhador vítima de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio estiver inscrito no sindicato outorgante do presente CCT, e a entidade empregadora tiver conhecimento dessa condição, deverá comunicar ao sindicato a ocorrência em causa e as diligências desencadeadas.

6- Todas as diligências desencadeadas devem assegurar internamente, quer na relação com colegas, quer com os destinatários dos serviços da entidade empregadora, o devido tratamento dos dados pessoais e a reserva da privacidade das pessoas envolvidas.

7- O denunciante e as testemunhas por si indicadas não podem ser sancionados disciplinarmente, a menos que atuem com dolo, com base em declarações ou factos constantes dos autos de processo, judicial ou contraordenacional, desencadeado por assédio até decisão final, transitada em julgado, sem prejuízo do exercício do direito ao contraditório.

8- Considera-se abusiva a sanção disciplinar motivada pelo facto de o trabalhador ter alegado ser vítima de assédio ou ser testemunha em processo judicial e/ou contraordenacional de assédio.

9- Presume-se abusivo o despedimento ou outra sanção aplicada alegadamente para punir uma infração, quando tenha lugar:

- a) Até seis meses após o facto mencionado no número anterior;
- b) Até um ano após a denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos a igualdade, não discriminação e assédio.

10- O empregador que aplicar sanção abusiva deve indemnizar o trabalhador nos termos gerais, com as alterações constantes das alíneas seguintes:

- a) Em caso de despedimento, o trabalhador tem direito a optar entre a reintegração e uma indemnização calculada nos termos da lei;
- b) Em caso de sanção pecuniária ou suspensão do trabalho, a indemnização não deve ser inferior a 10 vezes a importância daquela ou da retribuição perdida.

## CAPÍTULO IV

### Vínculos contratuais

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho observa a forma escrita devendo designadamente indicar:

- a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;
- b) Modalidade de contrato e respetivo prazo ou duração previsível, quando aplicável;
- c) Atividade contratada, carreira e categoria;
- d) Local e período normal de trabalho;
- e) Data da celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
- f) O valor e a periodicidade da retribuição;
- g) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora;
- h) O instrumento de regulamentação coletiva aplicável.

2- Cada contrato de trabalho tem dois exemplares, devendo ambos ser assinados e cada folha ser rubricada por cada uma das partes, ficando um exemplar no processo do trabalhador e o outro na posse do trabalhador.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, os de direção dependentes da administração e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos.

2- Podem também ser exercidos em regime de comissão de serviço, os seguintes cargos e ou funções, os quais exigem uma especial relação de confiança por parte dos órgãos dirigentes do centro:

- a) Coordenadores;
- b) Chefias de serviço.

3- As comissões de serviço terão a duração mínima de 3 anos, podendo ser renovadas por iguais períodos de tempo.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Contrato de trabalho a termo resolutivo

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida para fazer face a necessidades temporárias do centro que não possam ser satisfeitas por outra forma e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se, nomeadamente, necessidades temporárias do centro:

- a) Substituição direta ou indireta de trabalhador ausente ou que, por qualquer motivo, se encontre temporariamente impedido de trabalhar;
- b) Substituição direta ou indireta de trabalhador em relação ao qual esteja pendente em juízo ação de apreciação da licitude de despedimento;
- c) Substituição direta ou indireta de trabalhador em situação de licença sem retribuição;
- d) Substituição de trabalhador a tempo completo que passe a prestar trabalho a tempo parcial por período determinado;
- e) Acréscimo excecional de atividade do centro;
- f) Execução de tarefa ocasional ou serviço determinado precisamente definido e não duradouro.

## Cláusula 17.<sup>a</sup>

### Teletrabalho

1- O regime de teletrabalho resulta de acordo escrito, nos termos da legislação em vigor.

2- Sempre que um trabalhador cujas funções, métodos de trabalho e recursos disponíveis no centro, permitem a execução de funções em teletrabalho e o mesmo o requeira, a recusa da entidade empregadora deverá ser devidamente fundamentada.

3- O acordo previsto no número 1, da presente cláusula, deve conter obrigatoriamente a referência à morada onde o trabalhador exerce funções, que deve ser comunicada à seguradora responsável pela cobertura dos acidentes de trabalho.

4- O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo ser fixado se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.

5- São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, incluindo acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.

6- O pagamento da compensação prevista no número anterior é devido imediatamente após a realização das despesas pelo trabalhador.

7- A compensação prevista no número 6 é considerada, para efeitos fiscais, custo para o empregador e não constitui rendimento do trabalhador.

8- O trabalhador, em regime de teletrabalho, continuará a auferir todas as componentes salariais que auferia antes da adoção desse regime, incluindo o subsídio de refeição nos mesmos valores dos trabalhadores que não se encontrem em teletrabalho.

9- Deve ser assegurado aos trabalhadores em teletrabalho o direito à desconexão, nomeadamente através da adequação dos meios de controlo de assiduidade e da utilização dos meios de comunicação em conciliação com os horários de trabalho, podendo o trabalhador recusar atender o contacto tentado pela entidade patronal fora do seu horário de trabalho, sem qualquer consequência disciplinar ou outras.

10- O acordo previsto no número 1 não pode excluir quaisquer direitos existentes no contrato de trabalho e no presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho.

11- Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalhador no contexto pessoal e familiar.

## CAPÍTULO V

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

#### Princípios gerais

### Cláusula 18.<sup>a</sup>

#### Regulamentação do trabalho

Compete ao centro fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes do contrato de trabalho e das normas que o regem e, de entre elas, as constantes do presente AE.

### Cláusula 19.<sup>a</sup>

#### Local de trabalho

1- O trabalhador deve realizar a prestação no local de trabalho contratualmente definido.

2- Na falta de definição, o local de trabalho será a sede ou qualquer delegação ou pólo para que o trabalhador haja sido expressamente contratado.

3-O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes ao exercício das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

## SECÇÃO II

### Deslocações em serviço dos trabalhadores

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Deslocações ao serviço do CEFOSAP

Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito a ser reembolsados das despesas inerentes à referida deslocação, de acordo com o estabelecido no anexo I do presente AE.

## SECÇÃO III

### Duração do trabalho

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Conceitos

1-O período normal de trabalho diário corresponde ao número de horas de trabalho que o trabalhador se obriga a prestar em cada dia.

2-O período normal de trabalho semanal é o número de horas de trabalho que, por semana, o trabalhador se obriga a prestar.

3-Intervalo de descanso é a interrupção da jornada de trabalho diária, de duração não inferior a uma hora, nem superior a duas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### Horários de trabalho

Dentro dos condicionalismos estabelecidos neste AE e na lei, o centro pode efetuar alterações ao horário de trabalho e estabelecer os seguintes tipos de horários:

a) Horário fixo - As horas de início e termo dos períodos diários de trabalho são iguais em todos os dias da semana, e encontram-se previamente fixados;

b) Horário flexível - Aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários são móveis, havendo, porém, períodos de permanência obrigatória.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### Registo de entradas e saídas

1-O centro procederá aos registos de entrada e saída do pessoal, podendo, para o efeito, e no estrito cumprimento da lei, utilizar os meios que entender mais adequados.

2-É expressamente proibido ao trabalhador efetuar quaisquer entradas ou saídas das instalações do centro sem proceder ao seu registo, independentemente da motivação e duração subjacentes às mesmas.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### Período diário e semanal de trabalho

O período normal de trabalho será de 35 horas semanais e 7 horas diárias.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### Regime de adaptabilidade

1-Sempre que a duração média do trabalho semanal exceda a duração prevista na cláusula 24.<sup>a</sup>, o período normal de trabalho diário pode ser aumentado até ao limite de mais 2 horas, sem que a duração de trabalho semanal exceda as 45 horas.

2- No caso previsto no número anterior, a duração média do período normal de trabalho semanal não pode ser superior a 45 horas num período de referência de dois meses.

3- A duração média do trabalho prevista nos números anteriores deve ser apurada por referência a períodos de 6 meses.

4- As horas de trabalho prestado em regime de adaptabilidade do período de trabalho normal serão compensadas com a redução do horário normal em igual número de horas ou por opção do trabalhador por redução em meios-dias ou dias inteiros, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

5- As horas de trabalho prestado em regime de adaptabilidade do período normal de trabalho diário que excedam as 2 horas, serão pagas como horas de trabalho suplementar.

6- Se a média das horas de trabalho semanal prestadas no período de referência fixado no número 2 for inferior ao período normal de trabalho previsto na cláusula 24.<sup>a</sup> por razões não imputáveis ao trabalhador, considerar-se-á saldado, a favor deste, o período de horas não prestado.

7- Havendo trabalhadores pertencentes ao mesmo agregado familiar, a organização do tempo de trabalho tomará sempre em conta esse facto, dando prioridade a pelo menos um dos trabalhadores na dispensa do regime previsto.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### Banco de horas

1- Por acordo escrito entre o centro e os trabalhadores visados, pode ser criado um banco de horas que obedecerá aos princípios e regras que se indicam:

##### Princípios:

- Exequibilidade;
- Boa fé;
- Equilíbrio;
- Justo.

##### Regras:

1- A iniciativa do acordo pode ser do centro e/ou do trabalhador.

2- Quando for da iniciativa do centro: Havendo acordo.

2.2- O período normal de trabalho diário pode ser aumentado até 3 horas diárias e pode atingir 50 horas semanais;

2.3- O banco de horas só pode ser utilizado até 180 horas anuais (ano civil);

2.4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo, do horário de trabalho, é compensada por:

a) Redução do tempo de trabalho, devendo o centro avisar o trabalhador com 3 dias úteis de antecedência, salvo caso de força maior, devidamente justificado;

b) Em regra, salvo autorização do diretor, a utilização do período de redução do tempo de trabalho, deverá ser gozado no prazo de 90 (noventa) dias;

c) Verificando-se a impossibilidade de redução do tempo de trabalho no ano civil a que respeita, a compensação far-se-á por pagamento como trabalho suplementar, com o acréscimo de 100 % sobre o valor do salário hora, ou por redução do tempo de trabalho a acordar com o trabalhador no decurso do primeiro trimestre do ano civil seguinte àquele a que respeita.

2.5- O centro que pretenda utilizar o banco de horas, deverá avisar o trabalhador com a antecedência de 5 dias, salvo se acordar com o trabalhador período diferente.

3- Quando for da iniciativa do trabalhador: Havendo acordo.

3.1- O período normal de trabalho pode ser aumentado ou reduzido até 3 horas por dia, não podendo ultrapassar as 50 horas semanais nem podendo ser inferior a 30 horas semanais;

3.2- O trabalhador que pretenda utilizar o período de redução do tempo de trabalho, cujo gozo estará dependente do acordo do centro, deverá comunicar a sua intenção com, pelo menos, 5 dias de antecedência.

4- Salvo autorização do diretor a utilização do período de redução do tempo de trabalho não pode ser cumulada com o período de férias.

5- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

### Cláusula 27.<sup>a</sup>

#### **Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do período normal de trabalho a que o trabalhador está adstrito.

2- Cada trabalhador não poderá prestar mais de 175 horas de trabalho suplementar por ano.

3- O trabalhador que presta trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar ou em feriado, tem direito a descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizadas.

4- O descanso compensatório a que se refere o número anterior, vence-se quando perfaça um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

5- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

6- O trabalhador que presta trabalho em dia de descanso semanal obrigatório tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

7- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e o centro ou, na sua falta, pelo centro.

### Cláusula 28.<sup>a</sup>

#### **Isenção de horário**

1- Poderão prestar trabalho em regime de isenção de horário os trabalhadores que o centro entenda que devam laborar neste regime nos termos da legislação em vigor.

2- A isenção de horário de trabalho pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Aumento do período normal de trabalho, diário ou semanal;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção não prejudica o direito ao dia de descanso semanal e complementar, aos feriados obrigatórios, ao descanso diário e a outros dias de descanso legalmente concedidos.

4- Os trabalhadores referidos nos números anteriores têm direito a um subsídio que não será inferior ao valor correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia.

### Cláusula 29.<sup>a</sup>

#### **Trabalho noturno**

1- Considera-se período de trabalho noturno, o compreendido entre as 21h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se também como noturno, o trabalho suplementar prestado depois das 7h00, por trabalhador noturno, desde que em prolongamento do período normal de trabalho.

3- Sempre que o trabalho noturno, suplementar ou não, tenha o seu início ou término em horas em que não haja transportes coletivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, o centro suportará as despesas do meio de transporte alternativo possível.

4- Poderá ainda ser dispensado, a seu pedido, o trabalhador com mais de 25 anos de antiguidade no serviço ou com mais de 50 anos de idade.

5- O trabalhador que preste serviço noturno contínua ou alternadamente deve, antes da sua colocação e posteriormente, com periodicidade não superior a um ano, ser submetido a exame médico gratuito e sigiloso, realizado por médico da sua escolha, destinado a avaliar o seu estado de saúde.

### Cláusula 30.<sup>a</sup>

#### **Registo**

O centro deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do trabalho.

## CAPÍTULO VI

### Suspensão da prestação de trabalho

#### SECÇÃO I

##### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Descanso semanal

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, nos termos legais, a um dia de descanso semanal obrigatório, que será o domingo.

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal complementar, além do dia de descanso semanal legalmente obrigatório, e que será o sábado.

3- O dia de descanso complementar pode ser gozado, total ou parcialmente, à segunda-feira mediante acordo escrito entre o centro e os trabalhadores envolvidos.

4- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado o descanso semanal nos mesmos dias.

##### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### Intervalos de descanso

O período normal de trabalho diário deverá ser interrompido por um período de descanso de uma hora, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

#### SECÇÃO II

##### Feridos

##### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### Feridos

1- Na sede do centro, bem como na sua delegação e polos, serão observados os seguintes feriados:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

2- Para além dos feriados previstos como obrigatórios legalmente, consideram-se, igualmente, feriado a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, por referência às instalações do CEFOSAP, às quais o trabalhador está afeto na sua prestação de trabalho.

3- O centro concede, para além de outros que eventualmente possam ser definidos anualmente pelo conselho de administração sob a forma de tolerância de ponto, os seguintes dias:

- a) Os dias 24 e 31 de dezembro, ou outros dias úteis contíguos, no caso de estes coincidirem com o fim-de-semana;
- b) O dia de aniversário.

## SECÇÃO II

### Férias

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### Período anual de férias

- 1- Os trabalhadores têm direito, em cada ano civil, a um período mínimo de férias de 22 dias úteis.
- 2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
  - a) 3 dias de férias, até uma falta ou 2 meios dias;
  - b) 2 dias de férias, até duas faltas ou 4 meios dias;
  - c) 1 dia de férias, até três faltas ou 6 meios dias.
- 3- Para efeitos do número 2 são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.
- 4- O gozo da licença em situação de risco clínico durante a gravidez, licença por interrupção de gravidez, licença parental em qualquer das modalidades, licença por adoção e licença parental complementar em qualquer das modalidades, bem como o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2.
- 5- O aumento do período de férias previsto no número 2 não tem consequências no montante do subsídio de férias.
- 6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Férias no ano da admissão

- 1- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.
- 2- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.
- 3- Da aplicação do disposto nos números anteriores não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Férias nos contratos com duração inferior a seis meses

- 1- Os trabalhadores cujo contrato de trabalho não atinja a duração de seis meses têm direito a gozarem 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.
- 2- Para efeitos da determinação do mês completo contam-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.
- 3- Nos contratos a termo cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Marcação das férias

- 1- As férias podem ser gozadas seguida ou interpoladamente, não podendo um dos períodos ser inferior a 10 dias úteis de férias.
- 2- Sem prejuízo dos casos de necessidade de serviço devidamente fundamentada, não pode ser imposto ao trabalhador o gozo interpolado das férias a que tem direito.
- 3- As férias devem ser marcadas de acordo com os interesses das partes, sem prejuízo de se assegurar, em todos os casos, o regular funcionamento dos serviços.
- 4- Na falta de acordo, as férias são fixadas pelo diretor, entre 1 de maio e 31 de outubro.
- 5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril e afixado desde esta data até 31 de outubro, não podendo o mesmo ser alterado sem o prévio acordo dos trabalhadores, salvo o disposto nas cláusulas 39.<sup>a</sup> e 40.<sup>a</sup> do presente AE.
- 6- O mapa de férias deve ser aprovado pelo diretor do centro.

### Cláusula 38.<sup>a</sup>

#### Preferência na marcação das férias

1- Na fixação das férias serão rateados, se necessário, os meses mais pretendidos, de modo a beneficiar alternadamente cada trabalhador, em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

2- Os cônjuges, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum nos termos previstos em legislação específica, têm direito a gozar férias em idêntico período, salvo se houver prejuízo grave para o centro.

### Cláusula 39.<sup>a</sup>

#### Interrupção por facto imputável ao trabalhador

1- As férias são interrompidas por verificação de ocorrência que determine o direito a licença por parentalidade, devendo os restantes dias ser gozados após o termo daquele período.

2- As férias são igualmente interrompidas por motivo de doença do trabalhador.

3- Os dias de férias não gozados em virtude da interrupção prevista no número anterior devem ser gozados, em momento a acordar, até 30 de abril do ano seguinte.

### Cláusula 40.<sup>a</sup>

#### Interrupção por conveniência de serviço

1- Por razões imperiosas e imprevistas, decorrentes do funcionamento dos serviços, pode ser determinada a interrupção das férias do trabalhador.

2- A interrupção das férias confere ao trabalhador o direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte efetuadas com o seu regresso;

b) A uma indemnização até ao montante das ajudas de custo por inteiro, relativas aos dias de férias não gozados nos termos da tabela em vigor para as deslocações no continente, salvo se outra mais elevada for de atribuir ao trabalhador, no caso de este demonstrar inequivocamente prejuízos superiores.

3- Os dias de férias não gozados deverão sê-lo até ao final do 1.º trimestre do ano civil imediato ou, mediante acordo, até ao termo desse mesmo ano.

4- O despacho que determine a interrupção das férias é da competência do diretor do centro e deve ser devidamente fundamentado.

### Cláusula 41.<sup>a</sup>

#### Alteração das férias

1- É aplicável à alteração das férias o disposto nos restantes artigos desta secção, com exceção do número 2 da cláusula anterior.

2- A alteração das férias, por iniciativa do centro, confere ao trabalhador o direito a ser indemnizado pelo montante dos prejuízos que, com a mesma, tenha comprovadamente suportado.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### 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, havendo impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e ao respetivo subsídio de férias.

2- No ano em que ocorra a cessação do impedimento prolongado, o trabalhador tem direito às férias nos termos previstos na lei.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo previsto na lei ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato durante ou após o impedimento prolongado respeitante ao trabalhador este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão do contrato de trabalho.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber:

a) A retribuição e o subsídio correspondente ao período de férias vencido no início do ano da cessação e não gozado;

b) A retribuição e respetivo subsídio correspondentes a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação.

2- Quando a cessação respeite a contrato de trabalho cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias tendo em conta a duração do contrato.

## SECÇÃO IV

### Faltas

#### Cláusula 44.<sup>a</sup>

##### Conceito de falta

1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante a totalidade ou parte do período diário de presença obrigatória no serviço, bem como a não comparência em local a que o mesmo deva deslocar-se por motivo de serviço.

2- No caso dos horários flexíveis, considera-se como falta:

a) A ausência do trabalhador a pelo menos um dos períodos de permanência obrigatória definidos no horário;

b) O período de tempo em débito, apurado no final de cada período de aferição.

3- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

4- Não serão considerados na noção de falta os atrasos de entrada iguais ou inferiores a 20 minutos diários, desde que não excedam, adicionados, sessenta minutos por mês, sendo repostos no próprio dia por extensão, em igual tempo, do período normal de trabalho.

5- Todos os atrasos superiores aos períodos de tempo estipulados no número anterior são considerados falta nos termos da lei.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### Forma de comunicação e confirmação de faltas

As faltas, quando previsíveis, são comunicadas e confirmadas eletronicamente, com a antecedência de pelo menos três dias, devendo juntar-se logo para o efeito, e sempre que possível, o respetivo documento comprovativo.

## CAPÍTULO VII

### Retribuição

#### SECÇÃO I

##### Atribuições retributivas

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Princípio

Aos trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, abrangidos pelo presente acordo será assegurada uma retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, nos termos do presente AE, de forma a garantir uma existência condigna.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Retribuição

1- Considera-se retribuição, nos termos do presente AE, a remuneração a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2-O trabalhador tem direito ao pagamento de subsídio de férias e de Natal, em montantes iguais ao que auferir mensalmente pela prestação do seu trabalho.

3-Os trabalhadores têm direito a auferir mensalmente, a retribuição mínima prevista na tabela salarial que constitui o anexo III do AE para a sua categoria e escalão.

4- O centro entregará aos trabalhadores um documento comprovativo e discriminado da retribuição.

5- A retribuição deverá ser paga até ao último dia útil de cada mês.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### **Cálculo do valor/hora**

Para efeitos do presente AE, o valor de retribuição será calculado segundo a fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times n)$$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal da categoria profissional respetiva e *n* o período normal de trabalho semanal.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1-Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a receber um subsídio de valor igual a um mês de retribuição, o qual lhes será pago com a retribuição paga em novembro.

2-Os trabalhadores que não tenham concluído um ano de serviço até 31 de dezembro receberão, com base no referido subsídio, a importância proporcional aos meses de serviço prestado nesse ano.

3-No caso de cessação do contrato de trabalho o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional aos meses de serviço prestados nesse ano.

4-No ano de admissão o trabalhador terá direito a um subsídio de Natal proporcional aos meses de serviço prestados nesse ano.

5-Os trabalhadores que tiverem utilizado períodos de licença sem retribuição receberão a título de subsídio de Natal, uma quantia proporcional aos meses de serviço que hajam prestado durante o ano em que gozaram a referida licença.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### **Retribuição do período de férias e subsídio**

1-O trabalhador no período de férias tem direito a uma retribuição igual à que receberia se estivesse em serviço efetivo, com exceção do subsídio de refeição e do abono para falhas.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante idêntico, que será pago de uma só vez no mês de junho.

3-O período de férias relevantes, em cada ano civil, para efeitos de abono do subsídio de férias não pode exceder 22 dias úteis.

4-No ano de admissão, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias igual à retribuição correspondente ao período de férias a que tenham direito.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **Retribuição durante a comissão de serviço**

Os trabalhadores que exerçam funções em regime de comissão de serviço têm direito a auferir a retribuição prevista no anexo IV, o qual faz parte integrante do presente AE.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **Trabalho noturno**

1-O trabalho noturno é retribuído com um acréscimo de 25 % relativamente à retribuição de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2-Em alternativa ao acréscimo referido no número anterior, podem as partes acordar numa redução equivalente do período normal de trabalho.

### Cláusula 53.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago de acordo com o previsto na legislação aplicável que estiver em vigor.

## SECÇÃO II

### Abonos e subsídios

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### Subsídio de refeição

1- A todos os trabalhadores é atribuído, por dia de trabalho efetivamente prestado, um subsídio de almoço correspondente ao montante máximo isento de descontos em sede de IRS e Segurança Social quando pago em cartão, atualmente no valor de 9,60 €.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o direito ao subsídio de refeição efetiva-se sempre que o trabalhador preste, no mínimo, 3h30 diárias de trabalho.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito ao subsídio de refeição, previsto nos números anteriores, exceto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a 5 horas, caso em que é calculado em proporção ao respetivo período normal de trabalho semanal.

## CAPÍTULO VIII

### Conciliação da vida familiar e profissional

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

A conciliação da vida familiar e profissional rege-se pelo disposto neste AE e no regulamento interno em anexo.

## CAPÍTULO IX

### Regime disciplinar

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- O centro tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar é exercido pelo centro, nos termos da lei aplicável.

3- O poder disciplinar exerce-se mediante processo disciplinar, salvo no caso de repreensão verbal.

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### Sanções

1- Sem prejuízo de aplicação de outras sanções previstas na legislação em vigor aplicável, as sanções punitivas das infrações disciplinares são as seguintes:

- a) Repreensão verbal;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento com justa causa.

2- A aplicação das sanções disciplinares deverá atender à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que o trabalhador possa ter-se encontrado no momento da infração e às demais circunstâncias do caso.

3- A averiguação das infrações disciplinares será efetuada nos termos do disposto na lei aplicável.

## CAPÍTULO X

### Cessação do contrato de trabalho

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### Remissão

A cessação do contrato de trabalho no centro rege-se pelo disposto na lei.

## CAPÍTULO XI

### Proteção social

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Regime de Segurança Social

O centro e os trabalhadores estão obrigados a contribuir para o regime geral da Segurança Social.

## CAPÍTULO XII

### Segurança e saúde no trabalho

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Princípios gerais

- 1- Todos os trabalhadores do centro têm direito a prestar o trabalho em condições de segurança e saúde.
- 2- O centro é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, devendo para isso, organizar todas as atividades de segurança e saúde que visem a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.
- 3- Para efeitos do disposto no número anterior, o centro desenvolverá todas as medidas necessárias tendo em conta as políticas, os princípios e as técnicas previstas na lei.
- 4- Para aplicação das medidas necessárias, o centro deverá assegurar o funcionamento de um serviço de segurança e saúde, interno ou externo, dotado de pessoal certificado e de meios adequados e eficazes, tendo em conta os riscos profissionais existentes nos locais de trabalho.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Formação em segurança e saúde no trabalho

- 1- A formação em segurança e saúde no trabalho compreende a realização de ações ou cursos específicos, sempre que possível realizados dentro do horário normal.
- 2- O plano de formação do centro deve prever a integração de módulos de segurança e saúde no trabalho, em todas as ações de formação com duração superior a vinte horas, com duração não inferior a 10 % ou a um mínimo de dez horas, para cursos de duração superior a cem horas, ou, em alternativa, a realização de ações de formação submetidas exclusivamente ao tema da segurança e saúde no trabalho com a duração mínima de dez horas.
- 3- A formação promovida pelo centro deve ser obrigatoriamente ministrada por técnicos de segurança e saúde no trabalho detentores de certificado de aptidão profissional (CAP).

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Participação dos trabalhadores e seus representantes

- 1- Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados sobre os conteúdos de segurança e saúde constantes do plano anual de formação do centro.
- 2- Os representantes dos trabalhadores devem participar na elaboração do plano de emergência interno do centro.

3- Aos representantes dos trabalhadores deve ser entregue um exemplar do plano referido no número 2, com todas as atualizações e revisões de que venha a ser alvo após a sua aprovação.

4- Os representantes dos trabalhadores devem ser consultados no processo de elaboração do relatório anual de atividade do serviço de segurança e saúde no trabalho.

5- Aos representantes dos trabalhadores deve ser entregue cópia do relatório anual final entregue ao delegado concelhio de saúde e ao organismo do ministério responsável pela área laboral competente em matéria de segurança e saúde no trabalho.

6- Aos representantes dos trabalhadores deve ser facultada cópia de qualquer relatório de acidente de trabalho, logo que concluído.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### Vigilância da saúde no trabalho

1- O centro assegurará serviços internos ou externos de saúde no trabalho que respeitem o legalmente estabelecido sobre a matéria, devendo os mesmos estar dotados dos meios técnicos e humanos, nomeadamente médicos e enfermeiros do trabalho, necessários para a execução das tarefas que lhes incumbem.

2- O serviço de saúde no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade a defesa da saúde dos trabalhadores e a vigilância das condições higiénicas do seu trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados, aos exames de saúde previstos na lei.

4- De forma a ser verificado o estado de saúde dos trabalhadores são realizados exames de saúde anuais a todos os trabalhadores menores e com idade igual ou superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores.

5- Os exames de saúde dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

6- Os resultados dos exames de saúde referidos no número anterior constarão de ficha de modelo aprovado, registados e assinados pelo médico e guardados em condições de sigilo.

7- Os exames de saúde realizados no âmbito da medicina do trabalho, como atos médicos que são, deverão respeitar rigorosamente o princípio do sigilo e da inviolabilidade da relação médico-paciente.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### Prevenção do álcool e drogas

1- Durante o período normal de trabalho, não é permitida a venda de bebidas alcoólicas nas instalações do centro, nem o seu consumo, dentro ou fora, das referidas instalações.

2- O centro, com a participação dos sindicatos do sector, deverá promover ações de sensibilização e prevenção contra o uso/abuso de álcool e drogas em meio laboral.

3- O centro deve proceder à avaliação de riscos relativos às condições de trabalho que poderão potenciar os consumos.

4- O centro deve proporcionar programas de desintoxicação/desabituação de carácter voluntário, em plena integração no ambiente de trabalho, aos trabalhadores que desejem submeter-se a tratamento dessa natureza, sem perda de direitos enquanto durar o referido tratamento.

5- Para isso o centro, com a participação dos sindicatos outorgantes, deve estabelecer protocolos com entidades especializadas no tratamento das toxicodependências.

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### Prevenção do tabagismo

1- Toda a política de tabagismo deve fazer parte de uma abordagem abrangente de promoção da saúde e prevenção dos riscos no trabalho devendo, obrigatoriamente, proteger e promover a saúde, tanto do trabalhador fumador como do trabalhador não fumador em respeito pelos seus direitos.

2- Não é permitida a venda de tabaco nas instalações do centro.

3- Não é permitido fumar nas instalações do centro, incluindo sanitários e refeitórios, com exceção das áreas ou área que para tal forem especificamente criadas, nos termos da lei.

## CAPÍTULO XIII

### Resolução de conflitos

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Comissão de resolução de conflitos

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão de resolução de conflitos (CRC), de composição paritária, com competência para dirimir conflitos de trabalho emergentes da aplicação do presente acordo.

2- A comissão será composta por três representantes do centro e três representantes da parte sindical. A substituição de representantes é lícita a todo tempo mas só produz efeitos quinze dias após comunicação à outra parte.

3- A CRC é competente para apreciar e dirimir as questões emergentes dos contratos de trabalho abrangidos pelo âmbito de aplicação deste acordo.

4- A comissão é convocada por qualquer das partes, através de comunicação escrita à contraparte, competindo a esta acusar a receção e propor datas para o início das reuniões, devendo a primeira reunião ter lugar nos quinze dias seguintes àquela receção.

5- A CRC delibera com a presença da totalidade dos seus membros. Em caso de falta, a mesma deverá ser justificada à comissão e à parte representada, podendo 2/3 dos membros, desde que paritários, realizar a reunião. Na impossibilidade de realização da mesma devem os membros presentes agendar nova reunião, cuja data será comunicada ao representante ou representantes faltosos.

6- Cada representante dispõe de um voto, sendo as deliberações tomadas por maioria dos votos expressos.

7- A execução das deliberações está sujeita à concordância das partes que a devam suportar ou às quais é dirigida.

8- Não havendo concordância nos termos referidos no número anterior, a questão poderá ser sujeita a arbitragem voluntária e/ou necessária nos termos legais.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Procedimentos de resolução de conflitos

1- As partes outorgantes comprometem-se a privilegiar a resolução de conflitos emergentes da celebração, aplicação ou revisão do presente acordo, que não sejam presentes ou não tenham decisão da comissão de resolução dos conflitos, através do recurso a procedimentos de conciliação ou mediação.

2- Não sendo possível ou viável a sua resolução pelas vias previstas no número anterior, as partes outorgantes assumem o compromisso de os submeter à arbitragem, nos termos da lei aplicável.

## CAPÍTULO XIV

### Comissão paritária

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- A comissão paritária será composta por dois representantes da associação sindical outorgante e igual número de representantes do centro.

2- Terá como principais funções a interpretação de casos duvidosos que o presente AE suscitar.

3- Os representantes das partes poderão ser assessorados por técnicos, que não terão, todavia, direito a voto.

4- Cada uma das partes indicará à outra os seus representantes nos 30 dias seguintes ao da publicação do presente AE.

5- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes mediante convocatória, enviada por carta registada, ou outro meio eficaz para o efeito, com a antecedência mínima de oito dias de calendário, a qual deverá ser acompanhada de agendas de trabalho.

6- Compete ainda à comissão paritária elaborar normas internas para o seu funcionamento, sempre com o respeito pelo princípio da paridade.

7- Qualquer das partes integradas na comissão paritária poderá substituir o seu representante nas reuniões mediante credencial para o efeito.

8- A comissão paritária, em primeira convocatória, só funcionará com a totalidade dos seus membros.

9- Após deliberação por unanimidade, as decisões de interpretação do presente acordo são depositadas no ministério responsável pela área laboral para publicação.

10- A comissão paritária deverá reunir no prazo máximo de 20 dias, sempre que solicitado, nos termos do presente AE.

## CAPÍTULO XV

### Disposições finais

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### Caducidade do acordo coletivo

Em caso de caducidade do presente acordo nos termos previstos na lei, as partes acordam que se mantém em vigor os efeitos já produzidos nos contratos, no que respeita a:

- a) Remuneração do trabalhador;
- b) Categoria e respetiva definição;
- c) Duração do tempo de trabalho;
- d) Local de trabalho;
- e) Férias;
- f) Formação profissional;
- g) Proteção social.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### Responsabilidade social

1- O centro obriga-se a diligenciar a progressiva integração, no âmbito da sua gestão e no desenvolvimento da respetiva atividade, das preocupações sociais e ambientais a ela inerentes.

2- A responsabilidade social do centro concretiza-se na adoção voluntária de medidas que materializem as preocupações supra referidas, nomeadamente:

- a) O desenvolvimento da qualidade de emprego;
- b) A adequada informação, consulta e participação dos trabalhadores;
- c) O respeito e promoção de direitos sociais e ambientais;
- d) A inovação organizacional;
- e) A qualidade dos produtos e serviços.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Ausências remuneradas - Responsabilidade social

1- O centro poderá autorizar a ausência do trabalhador até 5 dias por ano, sem perda de qualquer componente remuneratória, para que o mesmo participe em eventos ligados a práticas de responsabilidade social ou sustentabilidade.

2- Consideram-se eventos ligados a práticas de responsabilidade social aqueles que se integram, designadamente, na responsabilidade social corporativa, empresarial ou ambiental.

3- A autorização está dependente da apresentação de documento comprovativo da qualidade de voluntário, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Regulamento interno

O regulamento interno anexo ao presente AE faz parte integrante do mesmo.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante a quem não se aplica o presente AE e pretendam que passe a ser-lhes aplicável, deverão comunicá-lo por escrito ao centro:

- a) No prazo de trinta dias a contar da data da sua publicação, para que os efeitos sejam totais;

- b) Em qualquer altura, situação em que aplicação se fará a partir da data de adesão.
- 2- Ao aderir a esta convenção o trabalhador concorda em contribuir com 0,7 % da sua retribuição mensal, durante a vigência daquela, para a associação sindical outorgante.
- 3- O centro enviará ao sindicato as contribuições nos termos fixados para o envio das quotizações sindicais.

Cláusula 74.<sup>a</sup>

**Disposição supletiva**

Em tudo o que não estiver previsto no presente AE aplica-se o disposto na lei.

ANEXO I

**Regulamento Interno**

CAPÍTULO I

**Deslocações em serviço dos trabalhadores**

Artigo 1.º

**Deslocações**

- 1- As deslocações em serviço deverão ser efetuadas em transporte fornecido pelo centro.
- 2- Na eventualidade de não ser possível utilizar o transporte do centro deverão ser utilizados os transportes públicos.

Artigo 2.º

**Deslocações dentro da localidade**

Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço dentro da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho serão reembolsados das despesas impostas pela deslocação.

Artigo 3.º

**Deslocações fora da localidade e para o estrangeiro**

- 1- Os trabalhadores que tenham de se deslocar em serviço para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho e para o estrangeiro têm direito a ser reembolsados das inerentes despesas.
- 2- Nos dias de partida e chegada a ajuda de custo prevista no número 1 do artigo 4.º do presente regulamento interno será reduzida a metade se a partida se verificar depois das 13h00 ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

Artigo 4.º

**Valor da ajuda de custo diária**

- 1- Quando se desloque em serviço, o trabalhador terá direito a uma ajuda de custo diária, que será paga previamente quando for caso disso, nos seguintes termos:
- a) Em território português 4 % do 1.º escalão da categoria técnico assessor principal da carreira técnica superior;
- b) No estrangeiro 5 % do 1.º escalão da categoria técnico assessor principal da carreira técnica superior.
- 2- No que respeita às deslocações em veículo automóvel pertencente ao trabalhador, estas só poderão ser efetuadas desde que exista acordo prévio entre este e o centro.
- 3- Nos casos previstos no número anterior, o centro pagará ao trabalhador, a título de compensação pela utilização do seu veículo automóvel, o valor de 0,36 € por cada quilómetro percorrido ao serviço do centro.

## CAPÍTULO II

### Licença

#### Artigo 5.º

##### Licença sem retribuição

1- Ao trabalhador pode ser concedida, a seu pedido e mediante autorização do centro, licença sem retribuição, por período determinado.

2- A licença sem retribuição pode ser requerida com fundamento em razão do interesse do trabalhador ou interesse público, e ainda, designadamente, exercício de funções em organismos internacionais, ou para a frequência de cursos de formação sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou de cursos ministrados em estabelecimentos de ensino.

3- A licença prevista no número anterior não poderá ser concedida por período inferior a 30 dias nem superior a 2 anos.

4- A concessão da licença prevista neste artigo depende da prévia ponderação da conveniência de serviço.

5- A concessão da licença pode ser recusada pela não verificação de quaisquer uns dos seguintes requisitos:

a) Ter o trabalhador requerente antiguidade igual ou superior a três ou cinco anos, consoante a licença a conceder seja por período até um ano ou superior, respetivamente;

b) Ter o trabalhador requerido a licença com a antecedência mínima de 90 dias em relação à data do seu início;

c) Não ter o trabalhador gozado licença da mesma natureza nos últimos 36 meses.

6- Os requisitos referidos nas alíneas a) e c) do número anterior, não são exigíveis quando a concessão da licença vise permitir ao trabalhador acompanhar o cônjuge colocado no estrangeiro.

7- A concessão da licença implica para todos os trabalhadores, a suspensão do vínculo, sem prejuízo do direito à reintegração nos termos legais e para os trabalhadores em regime de comissão de serviço, a suspensão da respetiva comissão.

## CAPÍTULO III

### Conciliação da vida familiar e profissional

#### Artigo 6.º

##### Dispensa para amamentação ou aleitação

1- A mãe que amamenta o filho tem direito a dispensa de trabalho para o efeito, durante o tempo que durar a amamentação.

2- No caso de não haver amamentação, desde que ambos os progenitores exerçam atividade profissional, qualquer deles ou ambos, consoante decisão conjunta, têm direito a dispensa para aleitação, até o filho perfazer um ano.

3- A dispensa diária para amamentação ou aleitação é gozada em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, salvo se outro regime for acordado com o empregador.

4- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa referida no número anterior é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

#### Artigo 7.º

##### Tempo de trabalho

1- O trabalhador com um ou mais filhos menores de 12 anos tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário.

2- O disposto no número anterior aplica-se, independentemente da idade, no caso de filho com deficiência.

3- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar a atividade em regime de adaptabilidade do período de trabalho.

4- O direito referido no número anterior pode estender-se aos casos em que não há lugar a amamentação, quando a prática de horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade afete as exigências de regularidade da aleitação.

5- A mãe ou o pai têm direito a condições especiais de trabalho, nomeadamente à redução do período normal de trabalho em 5 horas semanais, se o menor for portador de deficiência ou doença crónica.

#### Artigo 8.º

##### **Autorização para trabalho a tempo parcial**

1- O trabalhador tem direito a trabalhar a tempo parcial nas situações definidas no número 5, por período determinado, até ao máximo de três anos, findos os quais retomarà a prestação de trabalho a tempo inteiro.

2- O período normal de trabalho a tempo parcial, nos termos do número anterior, pode ser estabelecido entre a metade e dois terços do tempo completo numa situação comparável, e será prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em quatro dias por semana, conforme o requerimento do trabalhador.

3- O centro pode recusar a prestação de trabalho a tempo parcial com fundamento em razões expressas ligadas ao funcionamento do centro, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador se este for indispensável.

4- O trabalhador poderá sempre recorrer aos mecanismos de resolução de litígios emergentes de contratos de trabalho, previsto no capítulo XIII do AE.

5- As situações a que se reporta o número 1 são as seguintes:

- a) Trabalhadores com filhos, adotados ou enteados de idade inferior a 12 anos;
- b) Trabalhadores que tenham a seu cargo familiares incapacitados;
- c) Trabalhadores-estudantes.

6- A prestação de trabalho a tempo parcial cessa no final do período por que foi concedida, retomando o trabalhador a prestação de trabalho a tempo inteiro.

### CAPÍTULO IV

#### **Avaliação de desempenho**

#### Artigo 9.º

##### **Objetivos**

1- A avaliação de desempenho que constitui uma componente essencial para o alinhamento entre a estratégia e objetivos do centro, e o papel e objetivos de cada trabalhador, tem como finalidade:

- a) Avaliar e medir a contribuição efetiva de cada trabalhador;
- b) Promover a explicitação clara da contribuição esperada de cada trabalhador no período em causa;
- c) Considerar a avaliação de objetivos e a avaliação das competências;
- d) Promover a melhoria de desempenho do trabalhador na sua função atual, bem como a preparação e orientação para novas exigências ou responsabilidades que se possam perspetivar;
  - e) Identificar um plano de ação baseado nas apreciações efetuadas. Daqui, decorrerá a identificação de:
    - i) Necessidades de desenvolvimento que deverão ser objeto de melhoria e as ações a desencadear para atingir esse objetivo;
    - ii) Ações de formação específicas, expressando o método de aprendizagem aconselhado.

2- As ações de formação sugeridas pelos avaliadores, devidamente fundamentadas, serão objeto de análise e validação pelo diretor e, se justificadas, serão incluídas no plano de formação a submeter anualmente à aprovação do conselho de administração.

#### Artigo 10.º

##### **Fatores de desempenho**

O modelo de avaliação de desempenho contém o conjunto de fatores de desempenho indicados na grelha de fatores que faz parte integrante deste anexo, e que permitem, de forma compreensiva e integrada, operacionalizar a estratégia do centro, estabelecendo o quadro de referência para a monitorização da avaliação contínua de desempenho, quer a nível organizacional, quer individual.

## Artigo 11.º

### Perfis de competências

1- As competências selecionadas, enquadram o conjunto de competências-chave que traduzem as necessidades da estrutura organizacional, dos processos e funções.

2- O perfil de competências corresponde à seleção de competências universais e específicas que caracterizam a função.

3- O quadro de competências agora selecionadas pode ser objeto de substituição ou aumento, caso se verifique, nos anos subsequentes, essa necessidade, tendo em consideração a evolução da atividade do centro.

## Artigo 12.º

### Intervenientes

Os intervenientes no processo de avaliação de desempenho são:

- a) O avaliado;
- b) O avaliador;
- c) O diretor do centro;
- d) O conselho de administração.

## Artigo 13.º

### Processo de avaliação

1- O processo de avaliação de desempenho é anual, ocorrendo no mês de março, e tendo por objeto o trabalho realizado no ano civil imediatamente anterior.

2- Serão avaliados os trabalhadores com mais de seis meses em exercício de funções, independentemente do seu vínculo contratual.

3- Nos casos em que se verifique uma alteração de área de um trabalhador, a sua avaliação deverá caber ao superior hierárquico que, na altura do processo, tenha mais tempo de supervisão.

4- Os trabalhadores são objeto de avaliação e auto avaliação.

5- Cada trabalhador receberá uma nota de avaliação de 1 a 4 (sendo 1 - Insuficiente, 2 - Suficiente, 3 - Bom e 4 - Muito bom) resultante da aplicação dos itens considerados no quadro junto ao presente regulamento como anexo V.

## Artigo 14.º

### Avaliação

1- A avaliação é realizada pelo superior hierárquico e comentada em espaço reservado para o efeito.

2- O avaliado, se assim o entender, poderá fazer uma apreciação sobre a sua avaliação de desempenho em espaço reservado para o efeito.

## Artigo 15.º

### Autoavaliação

1- Cada trabalhador efetuará uma apreciação da sua própria atividade, face aos objetivos e níveis de exigência em apreciação.

2- Este regime visa ajustar as expectativas do trabalhador e comparar a sua perceção com a dos superiores hierárquicos.

## Artigo 16.º

### Formulário de avaliação

O formulário de avaliação utilizado é disponibilizado na intranet e contempla os seguintes campos:

- a) Identificação do departamento;
- b) Identificação do serviço;
- c) Designação da função;
- d) Missão do departamento ou serviço no centro;
- e) Descrição genérica da função;
- f) Localização na estrutura (organograma);
- g) Relação hierárquica na estrutura;

- h) Relação funcional na estrutura;
- i) Fatores - Avaliação;
- j) Fatores - Fundamentos da avaliação.

#### Artigo 17.º

##### **Reclamação e recurso**

1- Os trabalhadores avaliados que queiram recorrer da sua nota devem manifestá-lo formalmente por carta, no prazo de cinco dias, após divulgação dos resultados.

2- O diretor deverá analisar o recurso e discuti-lo com o trabalhador durante uma reunião individual.

#### Artigo 18.º

##### **Confidencialidade**

1- O processo de avaliação de desempenho tem carácter confidencial, ou seja, deve ser do estrito conhecimento dos intervenientes.

2- Apenas o avaliador e avaliado poderão ter acesso ao respetivo processo de avaliação de desempenho.

#### Artigo 19.º

##### **Evolução nas carreiras profissionais**

A evolução nas carreiras profissionais processa-se pelas seguintes vias:

- a) Progressão, que constitui a mudança para o escalão de retribuição superior, dentro da mesma categoria profissional;
- b) Promoção, que constitui o acesso, com carácter definitivo, de um trabalhador a categoria superior.

#### Artigo 20.º

##### **Progressão**

A progressão consiste na mudança para o escalão imediatamente superior dentro da mesma categoria desde que se verifiquem cumulativamente os seguintes requisitos:

- a) 3 anos de permanência no mesmo escalão;
- b) Avaliação do desempenho no escalão classificada com 1 muito bom e 2 bom durante 3 anos consecutivos.

#### Artigo 21.º

##### **Promoção**

1- A promoção consiste na mudança para o primeiro escalão da categoria imediatamente superior da respetiva carreira.

2- A promoção depende de verificação cumulativa dos seguintes requisitos:

- a) 4 anos de serviço efetivo na categoria;
- b) Avaliação de desempenho classificada com 3 muito bom e 1 bom durante 4 anos consecutivos;
- c) Existência de vaga nos quadros do centro na categoria para a qual vai ser promovido.

## ANEXO II

**Regulamento de carreiras**

## Enquadramento profissional

Carreira	Categorias	Definição de funções	Condições de acesso
Técnica superior	Técnico assessor principal	Elabora pareceres e efetua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respetiva; supervisiona e ou realiza estudos e delimita as áreas e a metodologia a utilizar; participa em reuniões para análise de projetos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização; participa na conceção e na redação e implementação de projetos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro e fiscal. Licenciatura adequada às funções a exercer.	Experiência profissional comprovada de, pelo menos, quatro anos. Quatro anos de desempenho, três classificados com muito bom e um classificado com bom, na categoria anterior.
	Técnico assessor especialista	Elabora pareceres e efetua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respetiva; supervisiona e ou realiza estudos e delimita as áreas e a metodologia a utilizar; participa em reuniões para análise de projetos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização; participa na conceção e na redação e implementação de projetos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro e fiscal. Licenciatura adequada às funções a exercer.	Experiência profissional comprovada de, pelo menos, quatro anos. Quatro anos de desempenho, três classificados com muito bom e um classificado com bom, na categoria anterior.
	Técnico superior especialista	Elabora pareceres e efetua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respetiva. Supervisiona e ou realiza estudos e delimita as áreas e a metodologia a utilizar; participa em reuniões para análise de projetos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização; participa na conceção e redação e implementação de projetos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro, jurídico e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer. Experiência profissional comprovada de, pelo menos, quatro anos. Quatro anos de desempenho, três classificados com muito bom e um classificado com bom, na categoria anterior.
	Técnico superior	Elabora pareceres e efetua estudos de natureza científico-técnica na área de especialização respetiva. Participa em reuniões para análise de projetos e programas com vista a coordenar os estudos a empreender num, ou vários domínios de especialização; participa na conceção e redação e implementação de projetos, designadamente no âmbito formativo, económico, financeiro, jurídico e fiscal.	Licenciatura adequada às funções a exercer.

Técnica	Técnico principal	Elabora pareceres e informações de natureza técnica necessária à constituição de programas de ação; analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de dossiers técnicos, tendo em conta a legislação em vigor e redige as conclusões.	Bacharelato adequado às funções a exercer, e ou experiência profissional comprovada de, pelo menos, quatro anos. Quatro anos de desempenho, três classificados com muito bom e um classificado com bom, na categoria anterior.
	Técnico grau II	Analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de dossiers técnicos, tendo em conta a legislação em vigor e redige as conclusões. Prepara dados para fundamentação e tomada de decisões; aplica regulamentação de carácter técnico a casos específicos.	Bacharelato adequado às funções a exercer, e ou experiência profissional comprovada de, pelo menos, quatro anos. Quatro anos de desempenho, três classificados com muito bom e um classificado com bom, na categoria anterior.
	Técnico grau I	Analisa casos e procede ao acompanhamento e instrução de dossiers técnicos, tendo em conta a legislação em vigor e redige as conclusões. Prepara dados para fundamentação e tomada de decisões; aplica regulamentação de carácter técnico a casos específicos.	Bacharelato adequado às funções a exercer.
Técnica administrativa	Técnico administrativo principal	Deverá, designadamente, estabelecer prioridades de trabalho específico, marcar entrevistas, preparar relatórios e reuniões e redigir as respetivas atas e assegurar as comunicações entre o seu superior hierárquico e outras pessoas dentro e fora do organismo, ou responsabilizar-se pelo levantamento do relatório e contas, análise de documentos financeiros e sua classificação.	Curso de secretariado de direção, curso de contabilidade e gestão e ou experiência profissional. Quatro anos de desempenho, três classificados com muito bom e um classificado com bom, na categoria anterior.
	Técnico administrativo grau II	Deverá, entre outras, compor textos, cartas em língua nacional e estrangeira, saber utilizar diverso equipamento eletrónico e <i>software</i> de apoio administrativo ou assegurar e interpretar serviços de apoio contabilístico e financeiro, assim como o serviço da área administrativa. Dirigir a tesouraria e coordenar os caixas existentes e situações bancárias.	Curso de secretariado de direção, ou 12.º ano com curso profissional, e ou experiência profissional adequada. Quatro anos de desempenho, três classificados com muito bom e um classificado com bom, na categoria anterior.
	Técnico administrativo grau I	Entre outras, deverá fazer arquivo de documentos, ocupar-se do preenchimento de formulários oficiais relativos ao organismo; verificar assuntos relativos à assiduidade dos trabalhadores: Transcrever e dactilografar textos em língua portuguesa e estrangeira e executar movimentos contabilísticos.	12.º ano de escolaridade, bons conhecimentos de inglês e francês, formação em informática ao nível de utilizador de programas, de tratamento de texto e cálculo, e ou experiência profissional adequada.
Auxiliar	Auxiliar	Executa tarefas muito simples, normalmente não especificadas, pressupondo apenas uma breve adaptação ao posto de trabalho. Realiza, recebe e encaminha chamadas telefónicas, atende o público em geral.	9.º ano de escolaridade, ou equivalente.

## ANEXO III

## Tabela salarial 2023

Carreira técnica superior	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico assessor principal	2 283,00 €	2 398,00 €	2 511,50 €	2 625,50 €	2 739,50 €
Técnico assessor especialista	1 904,50 €	1 980,00 €	2 055,50 €	2 132,00 €	2 207,50 €
Técnico superior especialista	1 523,50 €	1 600,00 €	1 675,50 €	1 751,50 €	1 827,00 €
Técnico superior	1 183,00 €	1 261,50 €	1 341,00 €	1 419,00 €	1 448,00 €

Carreira técnica	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico principal	1 183,00 €	1 261,50 €	1 341,00 €	1 419,00 €	1 448,00 €
Técnico grau II	948,00 €	1 011,00 €	1 073,00 €	1 137,00 €	1 199,00 €
Técnico grau I	800,00 €	805,50 €	812,50 €	856,50 €	901,50 €

Carreira técnica administrativa	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Técnico administrativo principal	1 183,00 €	1 261,50 €	1 341,00 €	1 419,00 €	1 448,00 €
Técnico administrativo grau II	948,00 €	1 011,00 €	1 073,00 €	1 137,00 €	1 199,00 €
Técnico administrativo grau I	836,50 €	853,50 €	868,50 €	880,00 €	901,50 €

Carreira auxiliar	1.º escalão	2.º escalão	3.º escalão	4.º escalão	5.º escalão
Auxiliar	800,00 €	805,50 €	825,00 €	878,00 €	931,00 €

Abono para falhas - O trabalhador com funções de pagamento e ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas de 48,00 €.

## ANEXO IV

## Vencimentos chefias

Vencimentos chefias	(euros)
Coordenador	2 467,00 €
Chefe de serviço	1 590,50 €

ANEXO V

**Auto-avaliação de desempenho**

Departamento

---

Serviço

---

Designação atual da função: \_\_\_\_\_

**Enquadramento na estrutura atual**

Direção:	Departamento:
Serviço:	Área:

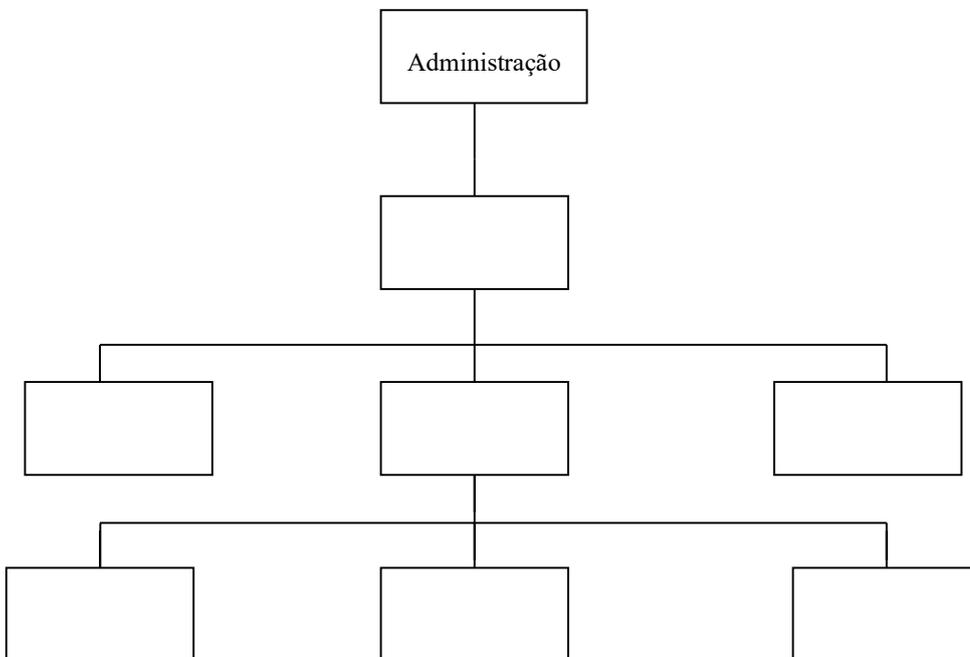
Qual a *missão* do seu departamento ou serviço no CEFOSAP?

**Descrição da função**

Descrição genérica da função

Localização na estrutura atual

Organograma



Relação hierárquica na estrutura

Dependência hierárquica (categoria/função e nome)	Número de trabalhadores subordinados diretamente

Relação funcional na estrutura

Dependência funcional (categoria / função e nome)	Número de trabalhadores que dependem funcionalmente

TABELA

Fatores/avaliação				
Fatores	4	3	2	1
	Muito bom	Bom	Suficiente	Insuficiente
Conhecimentos profissionais Conjunto de conhecimentos técnico-práticos que o funcionário revela possuir face às exigências da sua função atual.	Excelente nível de conhecimentos no âmbito da função e para além dela. Não necessita de apoio.	Bom nível de conhecimentos permitindo o completo domínio das exigências da função. Raramente necessita de apoio.	Conhecimentos aquém das exigências da função e/ou funções relacionadas. Necessita de apoio frequente.	Preparação muito insuficiente, quer em termos de conhecimentos, quer de experiência. Está muito aquém das exigências da função. Necessita de apoio constante.
Avaliação				
Capacidade de aperfeiçoamento Interesse e facilidade em adquirir novos conhecimentos, e esforço desenvolvido para corrigir pontos menos conseguidos de desempenho.	Permanente interesse. Preocupação constante de auto-aperfeiçoamento e de forma empenhada.	Muito interessado. Procura, voluntariamente, e com empenho, adquirir novos conhecimentos e corrigir pontos fracos de desempenho.	Pouco interessado. Esforça-se pouco para adquirir novos conhecimentos e para corrigir pontos fracos de desempenho.	Desinteressado. Não faz qualquer esforço para adquirir novos conhecimentos, nem para corrigir pontos fracos de desempenho.
Avaliação				
Método de trabalho Capacidade para programar e realizar as tarefas que lhe estão atribuídas, de acordo com as normas e instruções recebidas.	Espírito altamente metódico e ordenado, aplicado na realização do seu trabalho. Respeita escrupulosamente as normas de trabalho estabelecidas e revela preocupação constante pela sua divulgação junto dos colegas de trabalho.	Muito ordenado. Boa capacidade para organizar, programar e realizar o seu trabalho. Respeita integralmente as normas estabelecidas.	Pouco ordenado. Revela deficiências de organização, programação e realização do seu trabalho. Algumas falhas na observância das normas de trabalho estabelecidas.	Desorganizado. Desordenado e sem capacidade para programar e executar de forma adequada o seu trabalho. Falhas graves na observância das normas de trabalho estabelecidas.
Avaliação				
Qualidade de trabalho Habilidade e perfeição na execução do trabalho dentro dos prazos fixados e a frequência e gravidade dos erros cometidos.	Trabalho de excelente qualidade. Erros praticamente inexistentes, não exigindo qualquer controlo.	Trabalho de boa qualidade. Erros esporádicos, sem gravidade, raramente exigindo controlo.	Trabalho de qualidade deficiente. Erros frequentes e com alguma gravidade, exigindo bastante controlo.	Trabalho de qualidade muito deficiente. Erros constantes e graves, exigindo controlo permanente.
Avaliação				

Quantidade de trabalho Rapidez de execução e volume de trabalho produzido, dentro de parâmetros normais estabelecidos (qualidade, higiene e segurança, etc.)	Excelente rapidez de execução. Excede sempre os índices previstos. Excelente volume de produção/trabalho.	Rapidez de execução. Atinge e excede, com frequência, os índices previstos. Bom volume de produção/trabalho.	Lento. Revela dificuldades em cumprir os índices previstos. Deficiente volume de produção/trabalho.	Excessivamente lento. Não cumpre os índices previstos. Volume de produção/trabalho inaceitável.
Avaliação				
Cooperação e flexibilidade Disponibilidade para cooperar com colegas, hierarquias e serviços, tendo em vista satisfazer as necessidades e objetivos do CEFOSAP (polivalência, flexibilidade na organização do trabalho, etc.) Compatibilizando estas situações com as do seu posto de trabalho.	Excelente espírito de cooperação, quaisquer que sejam as circunstâncias. Altamente sensibilizado para as necessidades e objetivos do CEFOSAP.	Coopera, facilmente, de forma voluntária, empenhada e espontânea. Reorganiza o seu trabalho para fazer face a estas situações. Revela muito interesse pelas necessidades e objetivos do CEFOSAP.	Coopera apenas quando solicitado, levantando sempre algumas dificuldades. Não reorganiza o seu trabalho para fazer face a estas situações. Revela desinteresse pelas necessidades do CEFOSAP.	Recusa qualquer cooperação. Revela total e completo desinteresse pelas necessidades do CEFOSAP.
Avaliação				
Iniciativa Capacidade para superar dificuldades, procurar soluções válidas e apresentar sugestões de melhoria, desenvolver novas ideias, processos e/ou métodos de trabalho, dentro das possibilidades do CEFOSAP.	Revela grande capacidade e segurança na resolução de todos os tipos de problemas com que se depara no desempenho da sua função. Possui muito boas capacidades de inovação, apresentando sugestões/soluções de grande utilidade e oportunidade para melhorias globais.	Ultrapassa, por si só, dificuldades menores e outras de alguma dificuldade: Apresenta com frequência, sugestões/soluções válidas e participa de forma empenhada, nas inovações e mudanças introduzidas.	Necessita, frequentemente, de apoio para ultrapassar dificuldades elementares, cuja resolução está ao seu alcance. Ausência de soluções/sugestões de melhoria, por sua própria iniciativa. Coloca, por vezes, alguma resistência à inovação e mudança.	Sem capacidade para ultrapassar, por si só, as mais pequenas dificuldades. Ausência de soluções/sugestões para resolução de problemas na sua área. Coloca, quase sempre, forte resistência à inovação e mudança.
Avaliação				

Fatores/fundamentação	
Fatores	
<p><b>Conhecimentos profissionais</b> Conjunto de conhecimentos técnico-práticos que o funcionário revela possuir face às exigências da sua função atual.</p>	
<p><b>Capacidade de aperfeiçoamento</b> Interesse e facilidade em adquirir novos conhecimentos, e esforço desenvolvido para corrigir pontos menos conseguidos de desempenho.</p>	
<p><b>Método de trabalho</b> Capacidade para programar e realizar as tarefas que lhe estão atribuídas, de acordo com as normas e instruções recebidas.</p>	
<p><b>Qualidade de trabalho</b> Habilidade e perfeição na execução do trabalho dentro dos prazos fixados e a frequência e gravidade dos erros cometidos.</p>	
<p><b>Quantidade de trabalho</b> Rapidez de execução e volume de trabalho produzido, dentro de parâmetros normais estabelecidos (qualidade, higiene e segurança, etc.)</p>	
<p><b>Cooperação e flexibilidade</b> Disponibilidade para cooperar com colegas, hierarquias e serviços, tendo em vista satisfazer as necessidades e objetivos do CEFOSAP (polivalência, flexibilidade na organização do trabalho, etc.) Compatibilizando estas situações com as do seu posto de trabalho.</p>	
<p><b>Iniciativa</b> Capacidade para superar dificuldades, procurar soluções válidas e apresentar sugestões de melhoria, desenvolver novas ideias, processos e/ou métodos de trabalho, dentro das possibilidades do CEFOSAP.</p>	

Trabalhador:

Nome: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

**Avaliação de desempenho**

Departamento

---

Serviço

---

Designação atual da função: \_\_\_\_\_

---

**Enquadramento na estrutura atual**

Direção:	Departamento:
Serviço:	Área:

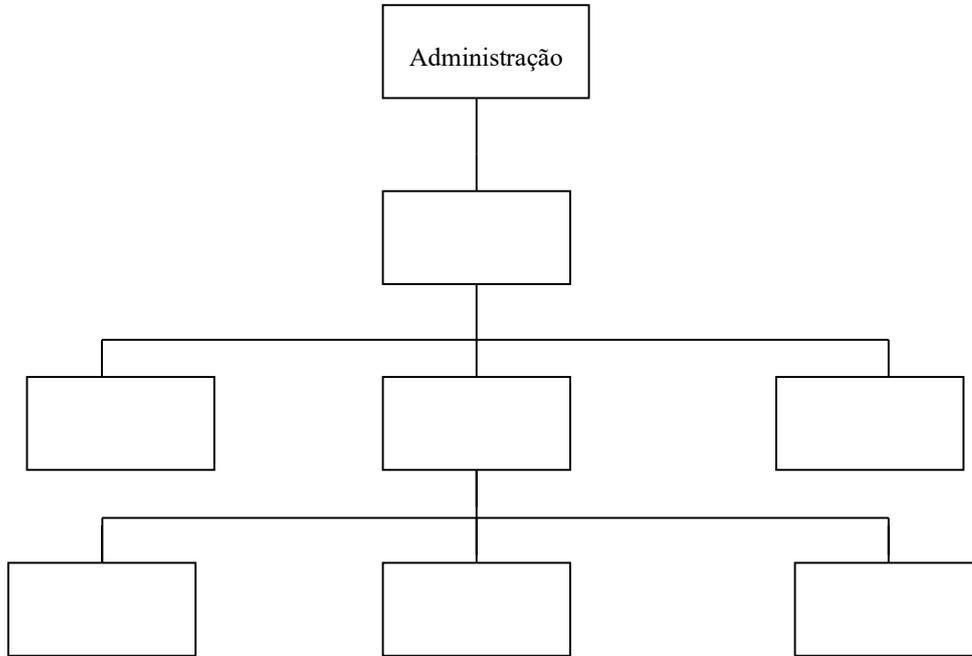
Qual a *missão* do seu departamento ou serviço no CEFOSAP?

**Descrição da função**

Descrição genérica da função

Localização na estrutura atual

Organograma



Relação hierárquica na estrutura

Dependência hierárquica (categoria/função e nome)	Número de trabalhadores subordinados diretamente

Relação funcional na estrutura

Dependência funcional (categoria / função e nome)	Número de trabalhadores que dependem funcionalmente

TABELA

Fatores/avaliação				
Fatores	4	3	2	1
	Muito bom	Bom	Suficiente	Insuficiente
Conhecimentos profissionais Conjunto de conhecimentos técnico-práticos que o funcionário revela possuir face às exigências da sua função atual.	Excelente nível de conhecimentos no âmbito da função e para além dela. Não necessita de apoio.	Bom nível de conhecimentos permitindo o completo domínio das exigências da função. Raramente necessita de apoio.	Conhecimentos aquém das exigências da função e/ou funções relacionadas. Necessita de apoio frequente.	Preparação muito insuficiente, quer em termos de conhecimentos, quer de experiência. Está muito aquém das exigências da função. Necessita de apoio constante.
Avaliação				
Capacidade de aperfeiçoamento Interesse e facilidade em adquirir novos conhecimentos, e esforço desenvolvido para corrigir pontos menos conseguidos de desempenho.	Permanente e interessado. Preocupação constante de auto-aperfeiçoamento e de forma empenhada.	Muito interessado. Procura, voluntariamente, e com empenho, adquirir novos conhecimentos e corrigir pontos fracos de desempenho.	Pouco interessado. Esforça-se pouco para adquirir novos conhecimentos e para corrigir pontos fracos de desempenho.	Desinteressado. Não faz qualquer esforço para adquirir novos conhecimentos, nem para corrigir pontos fracos de desempenho.
Avaliação				
Método de trabalho Capacidade para programar e realizar as tarefas que lhe estão atribuídas, de acordo com as normas e instruções recebidas.	Espírito altamente metódico e ordenado, aplicado na realização do seu trabalho. Respeita escrupulosamente as normas de trabalho estabelecidas e revela preocupação constante pela sua divulgação junto dos colegas de trabalho.	Muito ordenado. Boa capacidade para organizar, programar e realizar o seu trabalho. Respeita integralmente as normas estabelecidas.	Pouco ordenado. Revela deficiências de organização, programação e realização do seu trabalho. Algumas falhas na observância das normas de trabalho estabelecidas.	Desorganizado. Desordenado e sem capacidade para programar e executar de forma adequada o seu trabalho. Falhas graves na observância das normas de trabalho estabelecidas.
Avaliação				
Qualidade de trabalho Habilidade e perfeição na execução do trabalho dentro dos prazos fixados e a frequência e gravidade dos erros cometidos.	Trabalho de excelente qualidade. Erros praticamente inexistentes, não exigindo qualquer controlo.	Trabalho de boa qualidade. Erros esporádicos, sem gravidade, raramente exigindo controlo.	Trabalho de qualidade deficiente. Erros frequentes e com alguma gravidade, exigindo bastante controlo.	Trabalho de qualidade muito deficiente. Erros constantes e graves, exigindo controlo permanente.
Avaliação				

Quantidade de trabalho Rapidez de execução e volume de trabalho produzido, dentro de parâmetros normais estabelecidos (qualidade, higiene e segurança, etc.)	Excelente rapidez de execução. Excede sempre os índices previstos. Excelente volume de produção/trabalho.	Rapidez de execução. Atinge e excede, com frequência, os índices previstos. Bom volume de produção/trabalho.	Lento. Revela dificuldades em cumprir os índices previstos. Deficiente volume de produção/trabalho.	Excessivamente lento. Não cumpre os índices previstos. Volume de produção/trabalho inaceitável.
Avaliação				
Cooperação e flexibilidade Disponibilidade para cooperar com colegas, hierarquias e serviços, tendo em vista satisfazer as necessidades e objetivos do CEFOSAP (polivalência, flexibilidade na organização do trabalho, etc.) Compatibilizando estas situações com as do seu posto de trabalho.	Excelente espírito de cooperação, quaisquer que sejam as circunstâncias. Altamente sensibilizado para as necessidades e objetivos do CEFOSAP.	Coopera, facilmente, de forma voluntária, empenhada e espontânea. Reorganiza o seu trabalho para fazer face a estas situações. Revela muito interesse pelas necessidades e objetivos do CEFOSAP.	Coopera apenas quando solicitado, levantando sempre algumas dificuldades. Não reorganiza o seu trabalho para fazer face a estas situações. Revela desinteresse pelas necessidades do CEFOSAP.	Recusa qualquer cooperação. Revela total e completo desinteresse pelas necessidades do CEFOSAP.
Avaliação				
Iniciativa Capacidade para superar dificuldades, procurar soluções válidas e apresentar sugestões de melhoria, desenvolver novas ideias, processos e/ou métodos de trabalho, dentro das possibilidades do CEFOSAP.	Revela grande capacidade e segurança na resolução de todos os tipos de problemas com que se depara no desempenho da sua função. Possui muito boas capacidades de inovação, apresentando sugestões/soluções de grande utilidade e oportunidade para melhorias globais.	Ultrapassa, por si só, dificuldades menores e outras de alguma dificuldade: Apresenta com frequência, sugestões/soluções válidas e participa de forma empenhada, nas inovações e mudanças introduzidas.	Necessita, frequentemente, de apoio para ultrapassar dificuldades elementares, cuja resolução está ao seu alcance. Ausência de soluções/sugestões de melhoria, por sua própria iniciativa. Coloca, por vezes, alguma resistência à inovação e mudança.	Sem capacidade para ultrapassar, por si só, as mais pequenas dificuldades. Ausência de soluções/sugestões para resolução de problemas na sua área. Coloca, quase sempre, forte resistência à inovação e mudança.
Avaliação				

Fatores/fundamentação	
Fatores	
<p><b>Conhecimentos profissionais</b> Conjunto de conhecimentos técnico-práticos que o funcionário revela possuir face às exigências da sua função atual.</p>	
<p><b>Capacidade de aperfeiçoamento</b> Interesse e facilidade em adquirir novos conhecimentos, e esforço desenvolvido para corrigir pontos menos conseguidos de desempenho.</p>	
<p><b>Método de trabalho</b> Capacidade para programar e realizar as tarefas que lhe estão atribuídas, de acordo com as normas e instruções recebidas.</p>	
<p><b>Qualidade de trabalho</b> Habilidade e perfeição na execução do trabalho dentro dos prazos fixados e a frequência e gravidade dos erros cometidos.</p>	
<p><b>Quantidade de trabalho</b> Rapidez de execução e volume de trabalho produzido, dentro de parâmetros normais estabelecidos (qualidade, higiene e segurança, etc.)</p>	
<p><b>Cooperação e flexibilidade</b> Disponibilidade para cooperar com colegas, hierarquias e serviços, tendo em vista satisfazer as necessidades e objetivos do CEFOSAP (polivalência, flexibilidade na organização do trabalho, etc.) Compatibilizando estas situações com as do seu posto de trabalho.</p>	
<p><b>Iniciativa</b> Capacidade para superar dificuldades, procurar soluções válidas e apresentar sugestões de melhoria, desenvolver novas ideias, processos e/ou métodos de trabalho, dentro das possibilidades do CEFOSAP.</p>	

Trabalhador:

Nome: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

Avaliador:

Nome: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

Diretor:

Nome: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

Administrador:

Nome: \_\_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_\_

Lisboa, 21 de dezembro de 2023.

Pelo CEFOSAP - Centro de Formação Sindical e Aperfeiçoamento Profissional:

*Helena Maria da Rocha Cruz Lourenço*, na qualidade de presidente do conselho de administração.

*Ana Maria Ramos de Sousa*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

*Mário Joaquim da Silva Mourão*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

*José Manuel da Luz Cordeiro*, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carla Sofia Testa*, na qualidade de mandatária.

Depositado em 29 de janeiro de 2024, a fl. 54 do livro n.º 13, com o n.º 30/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo de empresa entre o OPART - Organismo de Produção Artística, EPE e o Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE - Revisão global**

Listagem de abreviaturas:

AE - Acordo de empresa; CENA-STE - Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE; CNB - Comissão Nacional de Bailado; OPART - Organismo de Produção Artística, EPE; OSP - Orquestra Sinfónica Portuguesa; *Rm* - Valor de retribuição mensal; *RR* - Remuneração Revista; TNSC - Teatro Nacional de São Carlos.

## CAPÍTULO I

**Área, âmbito, vigência e conceitos**Cláusula 1.<sup>a</sup>**Área e âmbito**

1-O presente acordo de empresa, adiante designado por «AE», aplica-se, em todo o território nacional e obriga o OPART - Organismo de Produção Artística, EPE, entidade pública empresarial, que tem por objeto a prestação de serviço público na área da cultura músico-teatral, compreendendo, designadamente, a música, a ópera e o bailado, a seguir designada por empresa, e os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE, independentemente do local de prestação de trabalho.

2-Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º e do artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 1 empregador e cerca de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Vigência**

1-O presente AE entra em vigor no primeiro dia útil do primeiro mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, se esta ocorrer até ao dia vinte ou, no primeiro dia útil do segundo mês seguinte, se esta ocorrer em dia posterior.

2-À tabela salarial e demais cláusulas de natureza pecuniária aplicar-se-á o princípio da anualidade, sendo os valores reportados a um de janeiro de cada ano, salvo no ano da publicação, reportando-se ao mês da sua publicação.

3-Para o presente efeito, considera-se abrangido pela tabela salarial a retribuição base e as demais prestações retributivas nelas identificadas.

4-O presente AE poderá cessar os seus efeitos, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**Denúncia e revisão**

1-A revisão do presente AE efetuar-se-á quando uma das partes tomar a iniciativa da sua denúncia parcial ou total, e deverá processar-se nos termos dos números seguintes.

2-A denúncia significa o propósito de rever ou substituir, total ou parcialmente, o presente AE e far-se-á por escrito mediante uma proposta de onde constem as alterações pretendidas.

3-Em caso de denúncia, a mesma deverá ser acompanhada dos fundamentos, quanto aos motivos de ordem económica, estrutural ou a desajustamento do regime da convenção denunciada, devendo a parte autora da

denúncia, no prazo de dez dias, remeter cópia da mesma e da proposta comercial global, ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

4- A denúncia pode ser exercida por qualquer das partes após um decurso de vigência do presente AE por um período mínimo de vinte e quatro meses, contados a partir do início da produção de efeitos da tabela salarial anexa ao mesmo.

5- Os prazos de denúncia previstos no número anterior poderão, a requerimento de qualquer das partes, ser antecipados de dois meses, iniciando-se desde logo, um período de pré-negociação, com base na proposta e na respetiva contraproposta.

6- A contraproposta à proposta de revisão do acordo deve ser enviada por escrito, até 30 dias após a apresentação da proposta, iniciando-se as negociações nos quinze dias seguintes à receção da contraproposta.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### **Prevalência de normas**

1- As cláusulas constantes deste AE que sejam mera repetição ou que remetam para o disposto na Lei, devem considerar-se automaticamente modificadas, devendo ser aplicadas e interpretadas em conformidade com a solução legal que em cada momento estiver em vigor.

2- Os contratos de trabalho não poderão conter cláusulas que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

3- As cláusulas dos contratos de trabalho só poderão afastar disposições não imperativas do presente AE quando estabeleçam condições mais favoráveis aos trabalhadores.

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### **Uniformização de conceitos**

Sempre que, na presente convenção, se refira às designações de «trabalhador» ou «trabalhadores» as mesmas devem ter-se por aplicáveis, independentemente do género.

## CAPÍTULO II

### **Atividade sindical nos serviços**

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### **Atividade sindical nos serviços - Disposições gerais**

1- Os trabalhadores e os sindicatos subscritores deste AE têm direito a desenvolver atividade sindical nas instalações do OPART, nos locais destinados para o efeito pelo OPART, nomeadamente através membros da direção, de delegados sindicais, de comissões sindicais e intersindicais, nos termos da lei e deste AE, desde que eleitos e enquanto vigorarem os respetivos mandatos.

2- É vedada ao OPART qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço, nomeadamente procurando limitá-la através de qualquer tipo de discriminação baseada no facto de estar inscrito num sindicato ou de desenvolver atividade sindical, nomeadamente dentro do OPART.

3- Os trabalhadores que sejam membros da direção das associações sindicais signatárias deste AE dispõem de um crédito de quatro dias remunerados por mês para o exercício das suas funções, que podem utilizar em períodos de meio-dia, não sendo admissível a cumulação de créditos de horas por ser membro da direção de mais do que uma associação sindical, a transferência ou transmissão entre os membros ou acumulação para meses seguintes, não podendo colocar em causa a realização dos espetáculos ou ensaios.

4- Para efeitos do disposto no número anterior, compete ao CENA-STE indicar, até ao dia trinta e um de dezembro de cada ano, a lista de membros da direção que podem beneficiar do crédito de horas no ano civil seguinte, até ao limite de quatro membros, sem prejuízo de disposição legal mais favorável.

5- Os delegados sindicais, dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de cinco horas remuneradas por mês que conta, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, podendo transferir livremente para outros membros os créditos não utilizados, não sendo admissível a transferência ou transmissão entre delegados ou acumulação para meses seguintes, não podendo colocar em causa a realização dos espetáculos ou ensaios.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, as faltas dadas por membros da direção definidos no número 3 desta cláusula, assim como dos delegados sindicais de qualquer um dos serviços para o exercício

das suas funções consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos legais como serviço efetivo, salvo quanto à remuneração e no que a esta respeita em conformidade com o estipulado na alínea g) do número 1 da cláusula 70.<sup>a</sup> do presente AE.

7- A distribuição de documentos subscritos pelo CENA-STE, ou pelos delegados sindicais, deve sempre ocorrer, sem prejuízo do normal funcionamento do OPART. No decurso dos ensaios ou espetáculos, a distribuição atrás referida só pode ocorrer nos locais determinados para o efeito, pelo OPART.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### Reuniões

1- Os trabalhadores gozam do direito de reunião nos locais de trabalho, fora das horas de serviço, por convocação da direção das associações sindicais signatárias, cujos representantes poderão estar presentes, ou dos delegados sindicais, ou membros das comissões sindicais ou intersindicais.

2- Os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até ao limite máximo de quinze horas por ano, que contará, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo, sem prejuízo da normalidade dos serviços de carácter urgente e da realização de ensaios gerais e espetáculos.

3- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas pelos membros da direção das associações signatárias, pela comissão sindical ou intersindical.

4- A convocatória para as reuniões poderá definir os serviços ou sectores abrangidos, caso em que, apenas relativamente aos trabalhadores respetivos se computará o crédito de tempo previsto no número 2 da presente cláusula.

5- A entidade promotora da reunião, nos termos dos números anteriores comunicará por escrito, com a antecedência mínima de 48 horas, ao conselho de administração, cabendo a este disponibilizar o local apropriado e de fácil acesso, disso informando a entidade promotora da reunião até às 18h00 do dia anterior

6- Os membros da direção das organizações sindicais ou outros representantes, desde que devidamente credenciados pelo sindicato respetivo, podem participar nas reuniões, mediante comunicação ao conselho de administração, com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### Direitos e garantias dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de exercer, no âmbito das suas atribuições, atividade sindical no interior de cada serviço, sem prejuízo do seu normal funcionamento, designadamente distribuindo documentos e comunicando com os trabalhadores.

2- Os delegados sindicais têm o direito de afixar nos locais próprios textos, convocatórias, comunicações ou outras informações, bem como proceder à sua distribuição nos locais de trabalho.

3- Os locais de afixação serão disponibilizados pelo conselho de administração ou responsável pelo serviço, ouvidos os delegados sindicais adstritos ao respetivo estabelecimento, sendo a sua localização de fácil e comum acesso aos trabalhadores.

4- Os dirigentes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo se essa transferência resultar de mudança do estabelecimento onde aqueles prestem serviço, devendo, nesse caso, a transferência ser previamente comunicada à estrutura a que pertencem.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### Comunicação de faltas para o exercício da atividade sindical

As ausências por motivo do exercício da atividade sindical devem ser comunicadas com o mínimo de três dias de antecedência, com informação sobre as datas e o número de dias necessários, ou, em caso de impossibilidade, nos dois dias úteis imediatos, sem prejuízo do normal funcionamento do OPART, não podendo ocorrer nos dias de ensaios ou espetáculos, nem nas oito horas seguintes.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### Direito a informação e consulta dos delegados sindicais

1- Os delegados sindicais, os membros das comissões sindicais ou intersindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições, nomeadamente:

a) A informação sobre a evolução recente e provável das atividades futuras do OPART, designadamente gestão dos documentos que atestem a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, estrutura e evolução do emprego e condições de desempenho, nomeadamente sobre os critérios de escolha das modalidades de contratação escolhidas e a sua aplicação a casos concretos, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

c) A informação e consulta atempada sobre as decisões suscetíveis de produzir mudanças substanciais na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

2- Nos casos previstos nas alíneas a) e b) do número anterior, as informações são prestadas ao delegado sindical por escrito no prazo máximo de dez dias a contar da data da sua solicitação, sem prejuízo de notificação por parte do OPART da produção dessa informação.

3- Nos casos previstos na alínea c), a consulta dos delegados sindicais será efetuada com a antecedência mínima de quinze dias úteis sobre a adoção das medidas.

4- Os delegados sindicais têm o direito de transmitir a informação obtida às direções dos respetivos sindicatos.

5- O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação do disposto nos artigos 412.º, 413.º e 414.º, todos do Código do Trabalho, assim como o regime jurídico de proteção de dados pessoais e de segredos de negócio ou concorrência desleal, devendo os membros de estrutura de representação guardar confidencialidade de todas as informações a que tenham acesso, findo o mandato bem como o respetivo vínculo contratual.

#### Cláusula 11.ª

##### Quotizações sindicais

1- O OPART obriga-se a deduzir nos salários e a enviar ao CENA-STE, até ao dia quinze do mês seguinte àquele a que digam respeito, as quotizações dos trabalhadores nele sindicalizados, quando estes tiverem individualmente declarado, por escrito, autorizar esta dedução com indicação expressa do respetivo montante.

2- As despesas inerentes ao cumprimento da obrigação prevista no número anterior serão suportadas pelo OPART.

#### Cláusula 12.ª

##### Comissão trabalhadores

1- É direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e para o exercício dos direitos previstos na lei.

2- A capacidade da(s) comissão(ões) de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3- O número de membros da(s) comissão(ões) de trabalhadores não pode exceder o fixado na lei.

4- É admissível a existência de uma comissão de trabalhadores, sem prejuízo de no âmbito da sua organização interna serem criadas comissões sectoriais, a saber, do coro do TNSC, adiante designado por «coro do TNSC», da Orquestra do TNSC, adiante designada «OSP» e da Companhia Nacional de Bailado, adiante designada por «CNB».

### CAPÍTULO III

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 13.ª

##### Deveres do OPART

1- O OPART obriga-se a:

a) Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

b) Providenciar para que haja bom ambiente e instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à saúde e segurança do trabalho e prevenção de doenças profissionais;

c) Não exigir do trabalhador a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas da profissão, legalmente reconhecidas, ou que violem normas de segurança estabelecidas na lei ou neste AE;

d) Facultar ao trabalhador a consulta do seu processo individual, permitindo ao trabalhador fotocopiar as peças solicitadas por ele;

e) Passar certificados de que o trabalhador careça, no prazo máximo de cinco dias úteis, contendo as referências por este, expressamente, solicitadas e que constem do seu processo individual;

- f)* Promover e facilitar a formação profissional certificada do trabalhador nos termos da lei e do presente AE, valorizando o aumento de qualificação profissional obtida em termos de progressão na carreira profissional;
- g)* Reconhecer os direitos intelectuais nos termos da legislação aplicável e de acordos individuais ou com grupos de trabalhadores;
- h)* Não exigir que o trabalhador execute tarefas que não correspondam às descritas para a sua categoria profissional, salvo nos casos previstos neste AE e na lei;
- i)* Segurar todos os trabalhadores, ainda que deslocados ou em teletrabalho, contra acidentes de trabalho, ainda que ocorram durante as deslocações de ida e regresso do trabalho e durante os intervalos para as refeições;
- j)* Não opor quaisquer obstáculos ao exercício das funções dos membros da direção e dos delegados sindicais ou de representantes de trabalhadores eleitos, nos termos previstos neste AE, nem lhes dar tratamento menos favorável, nomeadamente não os prejudicando na sua carreira profissional;
- k)* Não obstruir o exercício do direito de negociação coletiva, nos termos deste AE;
- l)* Pagar pontualmente a retribuição devida nos termos deste AE;
- m)* Elaborar e manter atualizado um manual de acolhimento que deverá conter nomeadamente a estrutura do OPART e as normas de organização e funcionamento;
- n)* Disponibilizar para consulta nas instalações do OPART aos sindicatos outorgantes que o solicitem, o Relatório Único num prazo razoável, sem prejuízo dos deveres de proteção de dados configurados nos termos da legislação aplicável;
- o)* Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes, nomeadamente não criando quaisquer obstáculos à eleição dos representantes dos trabalhadores para funções no âmbito da segurança e saúde do trabalho e ao exercício normal das suas funções;
- p)* Criar e manter atualizado um quadro de pessoal contratado por tempo indeterminado suficiente para assegurar as atividades permanentes do OPART, sem prejuízo do seu plano de atividades e do regime aplicável ao sector empresarial do Estado.

2-O OPART deve prestar aos sindicatos outorgantes as informações e esclarecimentos necessários ao cumprimento deste AE.

3-O OPART deve prestar igualmente aos trabalhadores os esclarecimentos por eles solicitados em relação a reclamações ou queixas que apresentem, decidindo, se for caso disso, sobre as questões suscitadas. A resposta deve ser prestada nos termos do Código de Procedimento Administrativo.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### Garantias dos trabalhadores

1-É proibido ao OPART:

- a)* Obstar ao normal exercício da atividade profissional, nomeadamente mantendo o trabalhador inativo;
- b)* Diminuir a retribuição do trabalhador salvo nos casos previstos na lei e no presente AE;
- c)* Baixar a categoria do trabalhador salvo nos casos previstos neste AE;
- d)* Atribuir funções que impliquem desqualificação profissional;
- e)* Transferir o trabalhador para outro local de trabalho salvo os casos previstos na lei e no presente AE;
- f)* Beneficiar ou prejudicar qualquer trabalhador, nomeadamente no que respeita ao recrutamento, promoção, ou progressão na carreira em razão da ascendência, sexo, género, estado civil, composição do agregado familiar, particularmente a existência de filhos menores, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas, de género ou ideológicas, conformes à Constituição da República e filiação sindical;
- g)* Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício.

2-No caso de violação da proibição contida na alínea *a)* do número anterior, o OPART constitui-se na obrigação de pagar ao trabalhador lesado uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais eventualmente existentes.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### Deveres dos trabalhadores

1-São deveres dos trabalhadores:

- a)* Cumprir todas as obrigações decorrentes deste AE e as disposições aplicáveis da legislação do trabalho;

- b) Exercer com competência, zelo, pontualidade e assiduidade as funções que lhe estejam confiadas;
- c) Guardar sigilo sobre todos os assuntos de natureza confidencial ou cuja divulgação infrinja a deontologia profissional;
- d) Cumprir as ordens e diretivas dos responsáveis no que diz respeito à execução e disciplina do trabalho, em tudo o que não se mostre contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores;
- e) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com que profissionalmente tenha de privar, prestando a melhor colaboração em matéria de serviço a todos os que dela necessitem;
- f) Cumprir as normas de saúde e segurança no trabalho;
- g) Zelar pelo bom estado e conservação dos bens que lhe forem confiados pelo OPART;
- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da qualidade dos serviços do OPART, desde que se encontrem convenientemente assegurados os meios apropriados para o efeito;
- i) Prestar ao OPART, aos superiores hierárquicos e a outras pessoas devidamente mandatadas pelo OPART, em matéria de serviço, os esclarecimentos que lhe sejam solicitados;
- j) Guardar lealdade ao OPART não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização e métodos de produção;
- k) Participar no diagnóstico das necessidades de formação e frequentar as ações de formação profissional constantes do plano anual de formação do OPART.

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### Parentalidade

1- Sem prejuízo das garantias estabelecidas no Código de Trabalho e demais legislação aplicável, são ainda garantidos aos trabalhadores, com direito a remuneração:

- a) Quinze dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível em caso de doença ou acidente ao cônjuge, parente ou afim na linha reta ascendente ou no segundo grau da linha colateral, filho, adotado ou enteado com mais de doze anos de idade, ou pessoa cuidada. Aos quinze dias previstos acresce um dia por cada filho, adotado ou enteado além do primeiro;
- b) Dois períodos de uma hora por dia durante um ano após o parto para amamentação ou aleitação dos filhos. Estes períodos poderão ser utilizados na totalidade ou em parte, no início ou nos fins dos períodos de trabalho, mediante opção do trabalhador, após comunicação prévia à empresa, em período não inferior a dez dias.

2- Todas as ausências por motivo de parentalidade e por estatuto equiparado, designadamente, por se tratar de trabalhador cuidador, previstas na lei e as acordadas nesta cláusula são consideradas como prestação efetiva de trabalho e delas não pode resultar perda de quaisquer direitos.

#### Cláusula 17.<sup>a</sup>

##### Igualdade de oportunidades/proibição de discriminação

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, nos termos legalmente previstos.

2- Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, género, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

#### Cláusula 18.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- O OPART tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, de acordo com as normas legais em cada momento em vigor, bem como com as seguintes especificidades.

2- O poder disciplinar tanto pode ser exercido diretamente pelo OPART ou, mediante outorga expressa de poderes disciplinares, pelo respetivo superior hierárquico, sem prejuízo da constituição de instrutores internos ou externos para casos concretos.

3- O OPART pode suspender, por um período máximo de doze meses, a execução da sanção disciplinar conservatória do vínculo, que seja decidida ou, sendo caso disso, já aplicada se, a requerimento do trabalhador, atendendo à sua personalidade, às condições da sua vida, à sua conduta anterior e posterior ao ilícito disciplinar e às circunstâncias deste, concluir que a simples censura do facto e a ameaça da sanção realizam de forma adequada e suficiente as finalidades da punição.

4-O OPART e o trabalhador podem transigir extrajudicialmente sobre a aplicação, exclusão ou suspensão de sanção disciplinar conservatória do vínculo, tendo em conta o catálogo de sanções legalmente tipificado.

5-A transação referida no número anterior deve ser celebrada por escrito e assinada pelo OPART e pelo trabalhador, devidamente assistido por advogado, e conter a descrição dos factos e circunstâncias imputados ao trabalhador, a identificação da sanção disciplinar que poderia ser aplicada na ausência de acordo e a declaração de concordância do trabalhador em relação à aplicação, exclusão ou suspensão da sanção disciplinar conservatória do vínculo, proposta pelo OPART.

6-A transação determina a insusceptibilidade de impugnação judicial da sanção disciplinar acordada e determina o encerramento definitivo dos autos e do litígio laboral subjacente.

## CAPÍTULO IV

### Enquadramento profissional

#### Cláusula 19.<sup>a</sup>

##### Carreiras profissionais

1-Para efeitos do presente AE considera-se:

a) Carreira profissional: O conjunto de categorias profissionais ou cargos e níveis no âmbito dos quais se desenvolve a evolução profissional dos trabalhadores;

b) Categoria profissional: A designação atribuída a um conjunto de funções da mesma natureza e que constitui o objeto da prestação de trabalho;

c) Nível remuneratório: Retribuição base mensal do trabalhador em virtude da sua categoria profissional;

d) Posição remuneratória: Remuneração do trabalhador dentro de um determinado nível remuneratório.

2-O OPART deve desenvolver uma política de gestão dos seus recursos humanos que motive e proporcione a evolução profissional dos seus trabalhadores, através de formação profissional devidamente certificada, e de acesso a funções mais qualificadas em ordem a assegurar condições para desenvolvimento de carreiras profissionais abertas a todos os trabalhadores, nos limites das suas aptidões e capacidades, devendo o trabalhador prestar a sua colaboração de forma ativa, diligente, zelosa e empenhada.

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### Categorias profissionais e conteúdos funcionais

1.Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados, de harmonia com as suas funções, numa das categorias profissionais previstas no anexo I.

2-A admissão faz-se, para a categoria e escalão base, nos termos da cláusula 26, número 6.

3-O OPART promoverá a adequação da sua estrutura organizativa ao seu plano de atividades, sem prejuízo do regime aplicável ao setor público empresarial.

4- Todo o trabalhador, seja qual for o contrato de trabalho celebrado, deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I, de acordo com as funções efetivamente desempenhadas também constantes desse anexo, assim como encontrar-se inserido num nível e posição remuneratória da tabela de remunerações constantes do anexo II.

5-O conteúdo funcional de cada categoria profissional consta do anexo I.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### Funções e atividade

1-O trabalhador deve exercer as funções e atividades correspondentes à categoria profissional respetiva, sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho.

2-O trabalhador tem direito à remuneração correspondente à categoria profissional que desempenhe, nomeadamente em situação de mobilidade funcional e, no caso das categorias profissionais artísticas, desde o início dos ensaios.

3-O exercício temporário de funções e atividades correspondentes a categoria profissional distinta por um período superior a seis meses depende de acordo escrito, outorgado pelas partes, no qual constem as datas de início e de termo e, caso seja superior à referida na data desta celebração, a remuneração a receber durante este período.

4- O OPART não pode atribuir categorias profissionais não previstas neste AE, sem prejuízo de poder criar novas categorias profissionais.

5- As disposições constantes dos números anteriores não podem ser modificadas por contrato de trabalho, sendo nulas as cláusulas que disponham o contrário.

6- Apenas se consideram afins ou funcionalmente ligadas, as atividades compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional definidas no anexo I.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **Reclassificação/reconversão profissional**

1- Em caso de alterações tecnológicas ou de eliminação/redução de atividade, os trabalhadores não poderão opor-se à sua reconversão e reclassificação profissionais ou ao exercício de novas funções emergentes das referidas alterações tecnológicas, desde que estas constituam um pressuposto para a manutenção do posto de trabalho, obrigando-se o OPART a facultar-lhes formação adequada e a não reduzir a retribuição, salvo nas situações previstas no artigo 119.º do Código do Trabalho e no número 12 da presente cláusula.

2- Se o trabalhador perder, superveniente e definitivamente, a aptidão para a realização da atividade técnica ou artística para que foi contratado, por motivo decorrente das características da própria atividade, o OPART, mediante parecer fundamentado de uma comissão, deve atribuir-lhe, sem perda de retribuição, outras funções compatíveis com as suas qualificações profissionais, mesmo que não incluídas no objeto do contrato de trabalho, devendo-lhe assegurar a formação profissional adequada, nos termos previstos na legislação aplicável para a reclassificação profissional.

3- A comissão referida no número anterior é constituída por um representante do OPART, um representante do trabalhador e um representante indicado por acordo das partes.

4- No caso de o trabalhador não aceitar a reclassificação proposta pelo OPART ou de não existirem outras funções compatíveis com as suas qualificações profissionais, o contrato de trabalho caduca.

5- A caducidade a que se refere o número anterior confere o direito à compensação prevista no artigo 366.º do Código do Trabalho, salvo se o trabalhador recusar injustificadamente a reclassificação.

6- Quando existam regimes especiais de Segurança Social, a caducidade do contrato de trabalho nos termos dos números anteriores não prejudica a aplicação desses regimes, tendo os trabalhadores direito à reforma por velhice logo que estejam preenchidos os respetivos requisitos.

7- O OPART promoverá a reconversão e aproveitamento dos trabalhadores para o desempenho de outras funções, compatíveis com a sua aptidão, sempre que tal se mostre possível em função das necessidades efetivas e das vagas existentes no quadro de pessoal da empresa.

8- Sempre que o profissional de bailado não possa continuar a exercer a sua atividade profissional por motivo relacionado com o desgaste próprio resultante da profissão é promovido um processo de reconversão profissional, o qual ficará sujeito ao plano de reconversão estabelecido por acordo entre o OPART e o profissional, nos termos da legislação aplicável.

9- Da reconversão não pode resultar diminuição da retribuição, nem perda de quaisquer benefícios, salvo nas situações previstas no artigo 119.º do Código do Trabalho e no número 12 da presente cláusula.

10- Independentemente de a reconversão se traduzir em promoção, o trabalhador continuará a progredir nos termos previstos para a sua nova categoria profissional e auferirá dos benefícios que venham a ser concedidos aos trabalhadores integrados na sua nova categoria profissional, sendo contabilizada a antiguidade nas anteriores funções para os devidos efeitos.

11- O OPART proporá, por escrito, aos trabalhadores a reconverter, o preenchimento de uma vaga no mapa ou quadro de pessoal, caso em que aqueles deverão informar, por escrito e no prazo de quinze dias, se aceitam ou não a oferta do lugar e, neste último caso, quais as razões da recusa.

12- Para além da situação prevista no artigo 119.º do Código do Trabalho, o OPART e o trabalhador podem estabelecer a mudança para categoria inferior, com redução da remuneração, através de acordo escrito, no qual o trabalhador intervenha devidamente acompanhado por mandatário legalmente constituído.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **Progressão e promoção**

Para efeitos do presente AE a evolução nas carreiras profissionais processa-se por uma das formas seguintes: Progressão e promoção.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Progressão**

1- A progressão consiste na transição do trabalhador para o nível remuneratório seguinte àquele em que se encontra na tabela de remunerações constante do anexo II ao presente AE, dentro da mesma categoria profissional, em função da avaliação do seu desempenho profissional, desde que se verifique o seguinte requisito: a classificação máxima em três ciclos de avaliação anuais, seguidos ou interpolados.

2- A classificação obtida em cada ano não pode ser considerada para mais do que uma progressão.

3- Se o OPART não efetuar, em algum ano, por motivo que lhe seja imputável, a avaliação dos trabalhadores, será atribuída a todos classificação igual à subsequente à máxima ou a última classificação obtida, se superior.

4- Até à implementação do sistema de avaliação de desempenho aplica-se, igualmente, o disposto no número anterior.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, as partes comprometem-se, mutuamente, a desenvolver um sistema de avaliação que promova o bom desempenho, tendo em conta os objetivos de serviço público do OPART; até à implementação deste sistema de avaliação, aplicam-se as seguintes regras:

a) As diuturnidades e antiguidades que se venceram até 2023 são integradas na retribuição revista, sendo determinado o respetivo nível salarial;

b) As diuturnidades e antiguidades cujo vencimento esteja em curso mantêm-se até ao respetivo vencimento, sendo determinado o respetivo nível salarial nesse momento.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Promoção**

1- A promoção consiste na mudança para categoria superior, sendo o trabalhador posicionado no primeiro nível remuneratório da categoria para a qual for promovido, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Se ao primeiro nível da categoria para a qual o trabalhador for promovido corresponder remuneração igual ou inferior à efetivamente auferida, o trabalhador será posicionado no nível remuneratório ao qual corresponde vencimento imediatamente superior.

3- Sem prejuízo do disposto no presente AE e nos seus anexos, a promoção depende de deliberação do conselho de administração.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Condições gerais de admissão/concursos e audições**

1- Além de outros requisitos especiais que a Lei preveja, são condições gerais de admissão as previstas nos regimes especiais aplicáveis.

2- O recrutamento e seleção de trabalhadores far-se-á sempre com base nos seguintes procedimentos sem prejuízo dos regimes particulares e/ou dos sistemas previstos neste AE:

a) Definição prévia e objetiva das exigências do posto de trabalho a preencher, nomeadamente em relação a competências técnicas, académicas, de experiência, de robustez física e de perfil psíquico indispensável ao exercício das funções;

b) Publicitação da oferta de trabalho, com conhecimento da mesma ao CENA-STE;

c) Preferência pelo recrutamento interno.

3- Ao preenchimento de vagas feito preferencialmente por recrutamento interno poderão candidatar-se todos os trabalhadores, incluindo os contratados a termo certo ou incerto, que reúnam as condições exigidas para o desempenho das funções.

4- Os avisos deverão ser publicitados, nos locais do estilo, web sites e publicações da especialidade com uma antecedência nunca inferior a trinta dias em relação à data estabelecida para o termo da receção das candidaturas.

5- A apreciação das candidaturas bem como a aplicação dos métodos e critérios de seleção são efetuadas por um júri nomeado para o efeito.

6- A admissão faz-se para a categoria e escalão de base, salvo exceção deliberada fundamentada pelo conselho de administração do OPART, atendendo à experiência profissional, às necessidades de funcionamento, a critérios técnico-artísticos e/ou com base no mercado de trabalho, designadamente a escassez de candidatos para a categoria profissional em causa.

7- O disposto nos números anteriores não se aplica ao recrutamento de trabalhadores para o exercício de cargos em comissão de serviço.

8- A admissão e o preenchimento de vagas para a OSP, Coro do TNSC e CNB (elenco artístico) são feitos por concurso/audição, nos termos definidos no AE.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### Avaliação de Desempenho

1- O OPART deve proceder, periodicamente, à avaliação de desempenho dos trabalhadores, nos termos de regulamento interno.

2- A avaliação do desempenho dos trabalhadores tem como primeiro objetivo a promoção de uma comunicação direta e construtiva entre o avaliador e o avaliado, permitindo constituir uma informação organizada acerca do desempenho profissional do trabalhador, assente em critérios conhecidos e em fatores objetivos.

3- A informação recolhida no processo de avaliação de desempenho destina-se aos efeitos legalmente previstos e tem em vista facilitar a tomada de decisões que lhe digam respeito, designadamente em matéria de formação profissional, progressão profissional, mobilidade na carreira, valorização profissional, promoções e mudança de funções, seleção de trabalhadores a manter no âmbito de procedimentos de cessação do contrato de trabalho e em matéria disciplinar.

4- A avaliação será feita sobre fatores previamente definidos e devidamente caracterizados, não podendo incidir expressamente sobre os aspetos que possam envolver a sua vida pessoal, salvo quando tenha reflexos na prestação da atividade laboral ou na organização e funcionamento do OPART, designadamente quanto ao género, orientação religiosa, política, sindical, sexual, familiar, entre outras.

5- As informações recolhidas no âmbito da avaliação de desempenho podem ser, apenas, utilizadas para os fins indicados no número 3.

6- A avaliação do trabalhador será efetuada pelo(a) seu(sua) superior hierárquico direto(a) e validada pelo diretor do serviço respetivo, sem prejuízo do direito do OPART designar, em simultâneo ou em alternativa, uma pessoa, singular ou coletiva, externa especializada em procedimentos de avaliação.

7- Na ponderação das diferentes avaliações, o superior hierárquico poderá envolver no processo outros superiores hierárquicos com relação profissional frequente com o trabalhador.

8- O preenchimento do formulário e a concretização da avaliação será efetuada através de entrevista individual e presencial entre o avaliador e o avaliado.

9- No processo de avaliação é considerado o desempenho do período anterior e estabelecidos os objetivos de desempenho para o período seguinte.

10- O formulário da avaliação será sempre assinado pelo avaliado, ainda que não concorde com o seu resultado, facultando-se-lhe cópia do mesmo, quando solicitado.

11- O trabalhador poderá aceder a todos os elementos de avaliação que constem do seu processo individual.

12- Discordando do resultado da avaliação, o trabalhador poderá apresentar pedido de reapreciação do seu processo, no prazo de dez dias úteis após a assinatura do formulário.

13- É constituída uma comissão de gestão do processo de avaliação de desempenho, que reportará ao conselho de administração do OPART, cuja composição será definida, periodicamente, pelo OPART.

14- Compete à comissão referida no ponto anterior:

a) Assegurar a homogeneização e uniformização dos critérios de avaliação;

b) Apreciar globalmente os resultados da avaliação;

c) Propor ações de formação adequadas às necessidades suscitadas no processo de avaliação;

d) Elaborar o relatório global de avaliação a submeter à administração;

e) Apreciar todos os casos de pedido de reapreciação do processo, chamando a participar todos os superiores hierárquicos cuja presença entenda ser conveniente.

15- Nas atribuições prevista nas alíneas c), d) e e) do número anterior a comissão poder solicitar a participação do trabalhador para prestar esclarecimentos e/ou informações.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Período experimental

1- O período experimental pode ser excluído ou reduzido por acordo escrito entre as partes.

2- No contrato de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a seguinte duração:

a) Noventa dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) Cento e quarenta dias para trabalhadores que:

i) Exercem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação;

- ii) Desempenhem funções de confiança;
  - iii) Estejam à procura de primeiro emprego e em situação de desemprego de longa duração.
  - c) Duzentos e quarenta dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.
- 2- No contrato de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:
- a) Trinta dias em caso de contrato com duração igual ou superior a seis meses;
  - b) Quinze dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.
- 3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder cento e quarenta dias.
- 4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, de contrato de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, ou ainda de estágio profissional para a mesma atividade, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele, desde que em qualquer dos casos sejam celebrados pelo mesmo empregador.
- 5- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### **Contrato a termo resolutivo**

- 1- O contrato a termo resolutivo, certo ou incerto, só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias objetivamente definidas pelo OPART, apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades, nas seguintes situações previstas no artigo 11.º do Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura, bem para o lançamento de uma nova temporada, peça ou produção, de natureza temporária, devidamente identificadas no respetivo contrato de trabalho.
- 2- O motivo justificativo da contratação a termo deverá constar do contrato de trabalho a termo, reduzido a escrito, devendo necessariamente conter a indicação concreta dos factos que a integram, devendo da sua leitura poder estabelecer-se a relação entre a justificação invocada e o termo estipulado.
- 3- Salvo disposição legal imperativa em contrário, a falta ou insuficiência da justificação prevista no número anterior determina a conversão do contrato a termo em contrato por tempo indeterminado.
- 4- A celebração e/ou cessação de contratos de trabalho a termo será comunicada pelo OPART às associações sindicais subscritoras do presente AE no prazo máximo de dez dias úteis, no caso de trabalhadores filiados e sem prejuízo do regime jurídico de proteção de dados.
- 5- São aplicáveis aos contratos a termo celebrados pelo OPART as limitações decorrentes do Código do Trabalho e do Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura, quanto à duração dos contratos e limites de renovações e, bem assim, à sucessão de contratos.

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### **Comissão de Serviço**

- 1- Para além do cargo de diretor artístico, são exercidos em comissão de serviço, nos termos do disposto no Código do Trabalho, dos Estatutos do OPART e demais legislação aplicável, entre outros, os seguintes cargos:
- a) Diretores de unidades orgânicas;
  - b) Coordenadores de gabinetes;
  - c) Chefes de setor;
  - d) Adjuntos dos diretores artísticos;
  - e) Adjuntos dos diretores de unidades orgânicas.
- 2- Podem ainda ser exercidos em comissão de serviço funções cuja natureza suponha especial relação de confiança em relação a titular dos cargos e funções de chefia referidos no número anterior.
- 3- Considera-se existir especial relação de confiança, nos termos do número anterior, quando as funções a exercer influenciam a implementação do projeto artístico, conforme determinado pelos diretores artísticos.
- 4- Os trabalhadores que pertençam ao quadro da empresa, à data de início da comissão de serviço regressam, com a cessação da comissão de serviço, à categoria e nível remuneratório em que se encontram classificados no lugar de origem.
- 5- Para os efeitos do número anterior, será considerado o nível remuneratório em que o trabalhador se encontraria no lugar de origem em função do tempo de serviço e da avaliação do desempenho no exercício de funções em comissão de serviço.

6- A nomeação de trabalhadores vinculados ao OPART, por contrato de trabalho, para o exercício de cargo em comissão de serviço depende de acordo escrito entre o trabalhador e o OPART.

7- No acordo a que se refere o número anterior podem ser estabelecidas condições especiais de exercício do cargo em comissão de serviço.

8- Os trabalhadores que à data da entrada em vigor do presente AE, exerçam algum dos cargos referidos no número 1 por via de contrato de trabalho, não podem, por aplicação do disposto na presente cláusula, sofrer qualquer prejuízo.

#### Cláusula 31.<sup>a</sup>

##### **Deveres de ocupação efetiva e de colaboração**

1- O trabalhador tem direito à ocupação efetiva quanto à realização de ensaios, demais atividades preparatórias do espetáculo público, não podendo ser excluído destas atividades sem justificação atendível.

2- Quando a atividade artística é desenvolvida em grupo, o trabalhador tem um especial dever de colaboração com os restantes membros do grupo, tendo em vista a execução da atividade em comum.

#### Cláusula 32.<sup>a</sup>

##### **Contrato de estágio**

1- O OPART poderá promover a contratação em regime de estágio remunerado, ou de curta duração não remunerados, de alunos, de profissionais recém-formados ou pessoas em processo de reconversão ou de requalificação, nos termos do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho, bem como de outras medidas ou políticas de emprego que se encontrem em vigor ou de protocolos com instituições de ensino (estágios curriculares).

2- O contrato de estágio não poderá ter duração superior a 18 meses, e em caso algum poderá sofrer renovações ou prorrogações, nos termos do Decreto-Lei n.º 66/2011, de 1 de junho.

3- No caso dos corpos artísticos, a admissão poderá ser efetuada através de provas públicas/audições, salvo no caso dos estágios curriculares.

4- Os estágios previstos nos números anteriores não podem preencher postos de trabalho, sem prejuízo de se tratar de formação em contexto de trabalho.

## CAPÍTULO V

### **Prestação do trabalho**

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### **Noção de local de trabalho**

1- Entende-se por local de trabalho o local contratualmente definido para a prestação do trabalho, bem como aquele em que o OPART exerça ou apresente a sua atividade.

2- No contrato de trabalho celebrado constará obrigatoriamente a indicação concreta do local de trabalho.

3- O trabalhador deve realizar a sua prestação no local de trabalho, definido no número 1 da presente cláusula, sem prejuízo das deslocações inerentes ao exercício das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional, nos termos previstos nas cláusulas 34.<sup>a</sup> e 35.<sup>a</sup> do presente AE, e, bem assim, da possibilidade de transferência do local de trabalho, nos termos legalmente previstos para o efeito.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### **Deslocação em serviço - Princípios e direitos**

1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação temporária de trabalho fora do local habitual de trabalho sem envolver a mudança de residência do trabalhador.

2- Considera-se deslocado em serviço o trabalhador que exerça as suas funções em local situado a uma distância do seu local de trabalho habitual igual ou superior a vinte quilómetros, no caso de deslocação diária, e as que se realizem para além de cinquenta quilómetros do local habitual de trabalho, no caso de deslocação por dias sucessivos.

3- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

4- Aos trabalhadores do OPART é aplicável o regime jurídico do abono de ajudas de custo e transporte ao pessoal da Administração Pública, quando deslocado em serviço público, em território nacional e no estrangeiro, sem prejuízo do disposto nos números seguintes e das disposições injuntivas daquele regime legal.

5- Nos casos em que o OPART assegure o transporte do trabalhador, pode o mesmo, em casos excecionais e devidamente fundamentados, solicitar, por escrito e com a antecedência mínima de cinco dias úteis, autorização para se deslocar em meio de transporte próprio, sendo que neste caso não terá direito ao pagamento das despesas com a deslocação que efetuar, salvo se expressamente autorizado a auferir tal pagamento.

6- Na situação prevista no número anterior, o trabalhador mantém a obrigação de cumprir o horário estabelecido em tabela.

7- Em casos excecionais e devidamente fundamentados e previamente autorizados, quando a prestação de trabalho termine após as zero horas e não existam transportes públicos a funcionar, o OPART assegurará o pagamento das despesas de transporte ao trabalhador até à sua residência habitual, salvo se assegurar esse transporte.

8- Em casos excecionais e devidamente fundamentados e apesar do OPART assegurar o alojamento, o trabalhador poderá solicitar por escrito e com a antecedência mínima de quinze dias úteis, autorização para ficar alojado noutra localidade que não os postos à disposição pelo OPART, sendo que neste caso não terá direito ao pagamento das despesas com a deslocação que efetuar, salvo se expressamente autorizado a auferir tal pagamento.

9- Na situação prevista no número anterior, o trabalhador terá de indicar a morada e os contactos do local onde fique instalado.

10- Quando, previamente autorizadas pelo OPART, o valor pago das despesas diárias ultrapasse o valor atribuído pela tabela, justifica-se o pagamento da diferença, mediante apresentação de documento comprovativo de despesa, até o limite de vinte por cento da tabela em vigor, salvo disposição legal injuntiva em sentido divergente.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### Digressões

Para efeitos de aplicação do presente AE, entende-se por digressão o trajeto traçado fora do concelho de Lisboa, entendendo-se por concelho de Lisboa todas as suas subdivisões e as suas várias freguesias integrantes.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### Mobilidade/transferência do local de trabalho

1- O OPART pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho de forma temporária ou permanente, nos termos previstos no Código do Trabalho.

2- O trabalhador pode recusar a transferência do local de trabalho sempre que comprovadamente demonstre a existência de prejuízo sério.

3- A transferência temporária do trabalhador não pode ser superior a seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento do OPART.

4- As cláusulas que traduzam a aceitação pelo trabalhador de transferências futuras, designadamente as que tiverem sido estipuladas no momento da sua admissão no OPART, caducam no prazo de dois anos se não tiverem sido aplicadas, nos termos da legislação em vigor, sem prejuízo dos trabalhadores em regime de requalificação ou reconversão.

5- No caso de trabalhador em processo de reconversão ou de requalificação profissional, originária ou superveniente à celebração do contrato de trabalho, o prazo previsto no número anterior é alargado para três anos.

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### Direitos dos trabalhadores em caso de mobilidade/transferência

1- O OPART fica obrigado a informar o trabalhador, por escrito, da intenção de transferência do local de trabalho, dos seus motivos e fundamentação, bem como do tempo previsível da mesma.

2- A comunicação referida no número anterior será efetuada com a antecedência mínima de quinze, trinta ou sessenta dias, consoante a mobilidade seja respetivamente:

- a) Tenha duração inferior ou igual a três meses;
- b) Entre três e seis meses ou se o novo local de trabalho se situe a uma distância superior de vinte quilómetros do local de trabalho habitual;
- c) Por período superior a seis meses.

3- Em casos de urgência ou de força maior para transferências de até trinta dias, a comunicação será efetuada logo que possível e pode produzir efeitos imediatamente, salvo invocação de impedimento atendível e, nesse caso, produz efeitos nas quarenta e oito horas seguintes à comunicação.

4- O OPART custeará todas as despesas do trabalhador, resultantes do acréscimo de custos de deslocação e/ou de mudança de residência.

5- Os prazos previstos no número 2 podem ser reduzidos através de acordo escrito com o trabalhador, no qual conste as menções contidas no número 1 da presente cláusula.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Cobertura de riscos e situações especiais inerentes às deslocações**

1- Em caso de acidente no decurso de deslocação em serviço, que não seja descaracterizado, o OPART assegurará, diretamente ou através de adequado seguro, o pagamento das despesas com assistência médica, hospitalar, de reabilitação e medicamentosa que, em razão do local de deslocação, não possam ser suportadas pelo Serviço Nacional de Saúde ou pela seguradora de acidentes de trabalho, salvo disposição legal injuntiva em sentido diverso.

2- Em casos de morte, de doença que necessariamente o exija, ou de falecimento ou doença grave de cônjuge ou filhos de trabalhadores, o OPART suportará todos os custos com o regresso à área da residência normal do trabalhador.

3- Em caso de absoluta necessidade, e só quando requerido, como condição necessária para o tratamento, pelos serviços clínicos em que o trabalhador esteja a ser assistido, o OPART pagará as despesas com a deslocação de um familiar para o acompanhar, inclusive no regresso.

4- O trabalhador deslocado tem direito ao pagamento pelo OPART dos transportes, para que goze férias na área da sua residência habitual.

5- O tempo de viagem para o local de residência habitual e de regresso ao local de deslocação não é considerado no período de férias.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Adiantamentos**

As ajudas de custo serão sempre abonadas antes do início dos eventos que lhe deem causa, salvo manifestação de preferência diversa pelo trabalhador ou motivo atendível do OPART.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Regimes específicos**

1- As disposições do presente capítulo não prejudicam a existência de regimes específicos em matéria de digressões e deslocações dos diversos corpos integrantes do OPART.

2- Os regimes específicos constantes do presente AE prevalecem sobre as disposições do presente capítulo.

## CAPÍTULO VI

### **Duração do trabalho**

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

1- Salvo quando o presente AE disponha em sentido divergente, período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais, cinco dias por semana, para todos os trabalhadores do OPART salvo nos casos em que os trabalhadores se encontrem em digressão, em que o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, oito horas diárias, cinco dias por semana, com as necessárias adaptações, mantendo-se a remuneração.

2- O tempo de trabalho que resulte do diferencial entre o período de normal de trabalho em digressão e fora dela, apenas pode ser imputado ao tempo das deslocações.

3- O período normal de trabalho de cada grupo profissional integrante do OPART é o constante das disposições específicas constantes do presente AE.

### Cláusula 42.<sup>a</sup>

#### Intervalo de descanso/período de descanso

1-O período de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, com a duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, salvo em situação de deslocação ou digressão, sendo aplicável o respetivo regime.

2- Por cada período de cinco horas consecutivas de trabalho, existirá sempre um intervalo para descanso não superior a duas horas, mesmo quando se trate de prolongamento como trabalho suplementar.

3- Por conveniência do OPART, em situações devidamente justificadas, pode ser permitida a prestação de trabalho até seis horas consecutivas e o intervalo de descanso pode ser reduzido ou aumentado até três horas em dias de espetáculos, em dias de montagem e desmontagem de espetáculos e de digressões.

4- Os trabalhadores têm direito a um período de descanso de, pelo menos, onze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos.

5- O disposto no número anterior não é aplicável:

a) A trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção ou com poder de decisão autónomo, que esteja isento de horário de trabalho;

b) Quando seja necessária a prestação de trabalho suplementar, por motivo de força maior, ou por ser indispensável para reparar ou prevenir prejuízo grave para o OPART ou para a sua viabilidade devido a acidente ou a risco de acidente iminente;

c) Em situação de deslocação ou digressão, sendo aplicável o respetivo regime.

5- O conselho de administração do OPART poderá conceder outros intervalos de descanso durante o dia, que não serão descontados no período normal de trabalho e serão considerados como tempo de trabalho.

### Cláusula 43.<sup>a</sup>

#### Prestação de trabalho a tempo parcial

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo em situação comparável.

2- A forma, conteúdo e condições de prestação de trabalho a tempo parcial obedecem às disposições do Código do Trabalho, sem prejuízo das regras que constam do Estatuto dos Profissionais da Área da Cultura.

3- Têm preferência para a admissão a prestar trabalho a tempo parcial os trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, portadores de deficiência ou doença crónica ou que frequentem estabelecimento de ensino, mediante acordo escrito com o OPART.

4- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com o OPART.

### Cláusula 44.<sup>a</sup>

#### Tabelas

1- Em face da natureza do trabalho prestado por algumas categorias profissionais abrangidas pelo presente AE, o horário de trabalho é estabelecido em tabelas, previsto na cláusula 46.<sup>a</sup>, alínea c), devendo, no entanto, o horário de trabalho fixado respeitar os limites previstos na cláusula 41.<sup>a</sup> do presente AE, sem prejuízo do disposto na cláusula 49.<sup>a</sup> do AE.

2- As tabelas relativas a cada corpo artístico serão objeto de disposições específicas de modo a contemplar as particularidades de cada um deles.

## CAPÍTULO VII

### Horário de trabalho

### Cláusula 45.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e de termo do período normal de trabalho diário, do intervalo de descanso e do descanso semanal.

2- Compete ao conselho de administração do OPART elaborar e estabelecer o horário de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, de acordo com o disposto na lei, mormente no artigo 212.º do Código do Trabalho e no presente AE.

3- Nos dias de ensaios gerais, de apresentações ao público e ou de espetáculos, os horários de trabalho de todos os corpos ou unidades podem ser harmonizados ou uniformizados unilateralmente pelo OPART, de forma a assegurar o normal funcionamento do OPART e a melhor articulação dos diversos corpos artísticos com as equipas técnicas, de produção, administrativas e de suporte que se revelem necessárias no caso concreto.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### Modalidades de horários

Para efeitos do presente AE vigoram as seguintes modalidades de horário:

a) «Horário fixo/normal» - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como a dos intervalos de descanso, são previamente determinadas;

b) «Horário flexível» - Aquele em que as horas de início e termo do período de trabalho, bem como a dos intervalos de descanso, podem ser móveis, havendo, porém, períodos de trabalho fixos obrigatórios; A hora de início e de termo do horário de trabalho flexível poderá ocorrer entre as oito horas e as dezanove horas, de segunda a sexta-feira, salvo em dias de espetáculos que poderá ocorrer entre dez horas e as zero horas, de segunda-feira a domingo. O horário flexível constará obrigatoriamente de tabelas, mensais afixados em local visível, com a relação atualizada dos trabalhadores abrangidos, funções ou serviços que desempenham e localização do serviço, bem como a indicação do período fixo de permanência obrigatória;

c) «Horário à tabela» - Aquele que pode estabelecer um ou mais intervalos de descanso ou um regime de trabalho descontínuo adequado à especificidade da atividade ou do espetáculo, ou ainda um horário de trabalho de início variável;

d) «Jornada contínua» - Aquele que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### Registo de tempos de trabalho

Os trabalhadores procedem ao registo de assiduidade mediante a marcação de ponto, tendo uma tolerância de quinze minutos sobre o início e termo do período normal de trabalho diário, isto sem prejuízo das disposições específicas aplicáveis, constantes do presente acordo, salvo em dias de ensaios gerais e de espetáculos.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito com o trabalhador pode ser prestado trabalho em regime de isenção de horário, nas situações e modalidades previstas na lei.

2- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito dos trabalhadores aos dias de descanso semanal obrigatório e complementar e aos feriados previstos neste AE.

3- Terminando o acordo escrito celebrado com o trabalhador, o pagamento da retribuição especial de isenção de horário de trabalho é devido até sessenta dias a contar da notificação do fim do acordo de isenção de horário de trabalho, salvo se o trabalhador tiver sido avisado com uma antecedência mínima de sessenta dias face a essa data.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### Regime de tempo de trabalho específico

1- Por acordo escrito entre o OPART e o trabalhador, o qual pode estar representado ou assistido por advogado, pode ser instituído um regime de trabalho específico que permita reduzir ou aumentar o período normal de trabalho, devendo a compensação ocorrer até aos doze meses seguintes.

2- A necessidade de redução ou de aumento do período normal de trabalho é comunicada pelo OPART ao trabalhador com uma antecedência mínima de cinco dias, salvo acordo em sentido diferente ou caso urgente ou de força maior.

3- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante redução equivalente do tempo de trabalho, concessão de dias de férias ou de ausências autorizadas pelo OPART com retribuição.

4-O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias, dez horas semanais ou cento e oitenta horas num período de doze meses.

5- A redução ou eliminação do período normal de trabalho pode ser compensada pelo aumento equivalente do tempo de trabalho, com os limites referidos no número 3, salvo no caso de o acordo se fundar no interesse de conciliação da vida pessoal com a vida profissional do trabalhador, ou por folgas ou descansos compensatórios não gozados em momento anterior.

6- Mediante um aviso-prévio escrito, e com a antecedência mínima de noventa dias, ambas as partes podem pôr termo, unilateralmente, ao acordo referido no número 1 da presente cláusula.

7- No caso previsto no número anterior, a compensação da redução ou do aumento do período normal de trabalho terá lugar no período de doze meses subsequente à cessação do acordo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### Trabalho noturno

1- Para efeitos do presente AE, considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as zero horas de um dia e as sete horas do dia seguinte, nos dias de espetáculos, de ensaios gerais, de eventos e de montagem e de desmontagem de espetáculos, e entre as vinte e uma horas e as sete horas do dia seguinte nos demais casos.

2- São motivos atendíveis para a dispensa do trabalho noturno:

a) Participação na atividade sindical, salvo nos dias de espetáculos, de ensaios gerais, de eventos e de montagem e de desmontagem de espetáculos;

b) Assistência inadiável ao agregado familiar;

c) Frequência noturna de estabelecimento de ensino ou preparação de exames;

d) Gravidez;

e) Existência de filhos menores de seis anos de idade;

f) Nos doze meses posteriores ao parto;

g) Satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador, bem como por motivo de força maior ou por caso fortuito.

3- Atenta a especificidade, em regime de espetáculos, da prestação de trabalho dos artistas e técnicos ligados a execução dos mesmos, apenas haverá dispensa do trabalho noturno em função da alínea d) do número anterior.

4- Para efeitos do número 1 da presente cláusula, são consideradas como montagem e desmontagem de eventos e espetáculos todas as atividades que decorram nas 48 horas imediatamente anteriores e posteriores aos eventos e espetáculos.

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do período normal de trabalho

2- Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

a) O trabalho prestado para compensar suspensões da atividade, quando haja acordo entre o OPART e os trabalhadores;

b) O trabalho prestado aos fins-de-semana no âmbito de ensaios preparatórios de duas apresentações simultâneas, ensaios gerais e apresentação pública de espetáculos, que não exceda os limites do período normal de trabalho previstos na cláusula 41.<sup>a</sup>

3- O trabalho suplementar só pode ser prestado:

a) Quando o OPART tenha de fazer face a acréscimos eventual e transitório de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhadores;

b) Quando se verificarem casos de força maior, ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o OPART ou para a sua viabilidade.

4- Em caso de prestação e trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou feriado, o OPART deverá determinar o trabalho suplementar de forma fundamentada, por escrito.

5- A prestação de trabalho suplementar tem de ser prévia e expressamente autorizada pelo conselho de administração do OPART, salvo em caso de urgência que justifique a redução a escrito em momento posterior.

6- Os trabalhadores podem, legitimamente, recusar-se a prestar trabalho suplementar, sempre que não se verifiquem os condicionalismos dos números 3 e 4, bem como quando, invocando motivos fundamentadamente

graves da sua vida pessoal ou familiar, a tanto sejam autorizados, devendo fundamentar por escrito a razão invocada.

7- Não estão sujeitos à obrigação de prestar trabalho suplementar, os trabalhadores portadores de deficiência e as trabalhadoras grávidas, ou trabalhadores com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a vinte e quatro meses ou portadores de deficiência, bem como trabalhadoras durante todo o período de amamentação; trabalhadores durante todo o tempo que durar o período de aleitação; trabalhadores com doença crónica cuja doença se revele incomportável ou inconciliável com a prestação de trabalho suplementar; trabalhadores que gozem do estatuto de trabalhador-estudante, trabalhadores cuidadores, salvo por motivo de força maior.

8- É proibida a prestação de trabalho suplementar no intervalo para descanso e almoço, salvo em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade, sendo salvaguardado o exercício dos respetivos direitos logo que concluído o trabalho suplementar.

9- A prestação de trabalho suplementar fica sujeita aos limites legais.

10- Nos casos em que seja cancelada a realização de trabalho suplementar previamente determinado, o OPART fica obrigado a pagar aos trabalhadores designados para o efeito, as horas previstas, independentemente da sua efetiva realização, salvo se forem avisados do respetivo cancelamento, até às dezoito horas da véspera do dia em que aquele trabalho deveria ter lugar, salvo motivo de força maior ou motivo objetivamente imprevisível.

11- O OPART, deverá possuir um registo de trabalho suplementar, nos termos legalmente exigíveis que poderá ser consultado e do qual será fornecida cópia relativa ao trabalho suplementar do trabalhador requerente sempre que solicitado pelo próprio ou por terceiro devidamente mandatado para o efeito.

## CAPÍTULO VIII

### Retribuição abonos e subsídios

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### Retribuição do trabalho

1- Considera-se retribuição aquilo a que nos termos da lei, do presente acordo ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a remuneração base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do OPART ao trabalhador.

4- As remunerações mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes da tabela de remunerações constante do anexo II ao mesmo AE.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### Forma e data de pagamento

1- O pagamento da retribuição deve ser feito ao dia vinte e três do mês a que respeita ou caso não coincida com dia útil, no primeiro dia útil anterior.

2- O OPART efetua o pagamento da retribuição por transferência bancária, sendo o trabalhador obrigatoriamente titular da conta para onde se processa a transferência.

3- O OPART deve entregar ao trabalhador, logo que possível e preferencialmente por meio eletrónico, documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo, a respetiva categoria, número de inscrição na Segurança Social, o período a que a remuneração corresponde, a discriminação de todas importâncias recebidas, nomeadamente as relativas ao trabalho suplementar prestado em dias normais de trabalho ou em dias de descanso ou feriados, os subsídios aplicáveis, a isenção de horário de trabalho, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber e identificação da companhia seguradora para a qual tenha sido transferido o risco relativo a acidentes de trabalho.

### Cláusula 54.<sup>a</sup>

#### **Cálculo do valor da retribuição horária e diária**

1- Para todos os efeitos, o valor da retribuição será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$\text{Retribuição horária (RH)} = (Rm \times 12) : (52 \times n)$$

2- Para efeitos do número anterior,  $Rm$  é igual à retribuição mensal definida de acordo com o estabelecido nos termos do número 2 da cláusula 52.<sup>a</sup> e  $n$  é igual ao período normal de trabalho semanal.

3- A retribuição diária é igual a 1/30 da retribuição mensal.

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) Em dia útil:

i) Retribuição/hora acrescida de 25 % = 125 %, na primeira hora ou fração desta;

ii) Retribuição/hora acrescida de 37,5 % = 137,5 %, nas horas subsequentes ou fração destas;

b) Em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar: Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 %

c) Em dia feriado: Retribuição/hora acrescida de 100 % = 200 %.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório, sem prejuízo da retribuição prevista no número 1 da presente cláusula, a gozar num dos cinco dias seguintes, sem prejuízo da cláusula 49.<sup>a</sup> deste AE.

3- O direito à retribuição, relativa a prestação de trabalho suplementar em dia feriado, é fixado nos termos do Regulamento Interno do OPART.

4- Nas digressões, nacionais ou internacionais, as horas de deslocação em dia normal de trabalho, dias de descanso complementar ou obrigatório ou em dia feriado, que excedam o período normal de trabalho previsto na cláusula 41.<sup>a</sup>, serão remuneradas como horas de trabalho normal acrescidas das percentagens previstas no número 1.

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### **Retribuição especial por isenção de horário de trabalho**

1- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma retribuição especial determinada do seguinte modo:

a) Não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho: 28 % da retribuição base;

b) Aumento até duas horas de trabalho suplementar por dia: 10 % da retribuição base;

c) Observância do período normal de trabalho acordado: 5 % da retribuição base.

2- O pagamento da retribuição especial por isenção de horário de trabalho é também, devido no subsídio de férias e no subsídio de Natal, ou seja, é pago catorze vezes por ano.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito dos trabalhadores aos dias de descanso semanal obrigatório e complementar e aos dias feriados obrigatórios ou facultativos.

4- Os trabalhadores do OPART, que auferem, à data da entrada em vigor do presente AE, uma retribuição especial por isenção de horário de trabalho a que corresponde uma percentagem superior às referidas no número 1 continuarão a auferir esse valor superior.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalho noturno**

O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 %, sem prejuízo da retribuição devida a título de trabalho suplementar.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de férias**

Além da retribuição correspondente ao período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias, compreendendo a retribuição base e outras prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho, correspondentes à duração mínima das férias, que será pago no mês de

junho, salvo quando o trabalhador goze a maior parte do período a que tem direito antes desse mês e solicite o pagamento ou acordo escrito entre as partes.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores têm o direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, o qual deve ser pago até ao dia quinze de dezembro do ano civil a que disser respeito.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de trabalho prestado e é calculado nos termos do disposto no Código de Trabalho.

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito a receber por cada dia com uma prestação de trabalho, no mínimo de quatro horas, um subsídio de refeição, cujo limite máximo corresponde ao valor isento quando pago através de título de refeição, independentemente da sua natureza e o limite mínimo corresponde ao fixado para o regime do contrato de trabalho em funções públicas. Este valor, será atualizado anualmente de acordo com o valor estabelecido para os trabalhadores da administração pública.

2- Os trabalhadores têm, para além do estipulado no número 1 da presente cláusula, o direito a receber um valor de 0,48 € (quarenta e oito cêntimos) a título de subsídio de refeição quando prestem trabalho que abranja o período de tarde e noite no valor de 6,48 € (seis euros e quarenta e oito cêntimos) quando prestem trabalho, em dia feriado, de descanso obrigatório ou complementar ou em dia útil em três períodos (manhã, tarde e noite), salvo se o OPART fornecer refeição.

3- A atualização referida no número anterior apenas se fará a partir do momento em que o valor estabelecido para os trabalhadores da administração pública for igual ou superior a 6,48 € (seis euros e quarenta e oito cêntimos).

4- Quando o trabalhador se desloque em serviço e receba ajudas de custo, não receberá subsídio de refeição ou subsídio de refeição correspondente aos dias de trabalho em dia feriado, de descanso obrigatório ou complementar.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de risco**

1- Os trabalhadores que exerçam funções em condições de risco ou penosidade tem, direito a um subsídio de risco mensal no valor de 61,77 € (sessenta e um euros e setenta e sete cêntimos), que é pago doze vezes em cada ano e será atualizado anualmente, segundo o aumento estabelecido para os trabalhadores da administração pública, caso não se acorde outro valor em sede de negociação coletiva.

2- Para efeitos da aplicação do disposto no número anterior, encontra-se abrangido pelo regime nele previsto o trabalhador sujeito a uma situação permanente de risco no âmbito da prestação corrente da atividade.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### **Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, têm direito a um abono para falhas mensal.

2- O valor mensal do abono para falhas é de 86,50 € (oitenta e seis euros e cinquenta cêntimos) e será atualizado anualmente, segundo o aumento estabelecido para os trabalhadores da administração pública, caso não se acorde outro valor em sede de negociação coletiva.

3- Os trabalhadores do OPART, que auferem, à data da entrada em vigor do presente AE, um abono para falhas de valor superior ao estabelecido no número anterior continuarão a auferir esse valor superior.

4- O abono para falhas é pago doze vezes por ano.

5- Nos meses incompletos de serviço, o abono para falhas será pago proporcionalmente ao período de trabalho prestado no exercício das funções referidas no número 1 da presente cláusula.

6- Quando, por motivo de doença ou outro impedimento os trabalhadores sejam substituídos, o subsídio será recebido pelo substituto em relação ao tempo que durar a substituição, deixando o substituído de o receber.

7- O valor da falha pode ser definido, quando superior ao montante, por acordo escrito quanto ao valor e os termos do reembolso.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**Subsídios traje e indumentária/equipamento e maquilhagem/cuidado e manutenção da voz**

1- Os instrumentistas da OSP e os maestros e pianistas correpetidores, desde que se apresentem em público regularmente, têm direito a um subsídio de traje pago pelo OPART a título de comparticipação nas despesas com a aquisição e manutenção da indumentária de concerto ou espetáculo, no montante de 80,92 € (oitenta euros e noventa e dois cêntimos), pago em doze prestações mensais.

2- Os bailarinos e os mestres, professores e ensaiadores têm direito a um subsídio de equipamento e maquilhagem, no montante mensal de 78,55 € (setenta e oito euros e cinquenta e cinco cêntimos) pago em doze prestações mensais.

3- O subsídio de equipamento e maquilhagem apenas será devido aos bailarinos, mestres, professores e ensaiadores das respetivas categorias que não exerçam por vínculos individuais de trabalho funções de natureza diversa.

4- O subsídio de equipamento e maquilhagem não se destina a suportar a aquisição, pelos bailarinos, de maquilhagens especiais necessárias nas produções de alguns bailados, as quais serão fornecidas pelo OPART.

5- Os subsídios referidos nos números 1 e 2 da presente cláusula serão atualizados anualmente, segundo o aumento anual estabelecido para a administração pública, caso não se acorde outro valor em sede de negociação coletiva.

6- Sempre que por via do seu desempenho, os técnicos, tiverem de adotar indumentária especial, a mesma deverá ser-lhes fornecida pelo OPART, ou ser por estes adquirida, sendo os mesmos reembolsados contra a apresentação da competente fatura/recibo.

7- Os coralistas têm direito a um subsídio para cuidado e manutenção da voz no montante mensal de 30,00 € (trinta) euros, a ser pago em doze prestações mensais.

8- O disposto nos números anteriores não é aplicável nos casos de suspensão de contrato de trabalho, de reconversão ou de requalificação profissional, de mobilidade funcional, de exercício de cargos em regime de comissão de serviço, nem de licenças, com ou sem retribuição.

Cláusula 64.<sup>a</sup>**Suplemento de participação em cena**

1- Os trabalhadores com funções operacionais e os que desempenham funções técnicas e de produção, que tenham participação efetiva em espetáculo, consistente em subir ao palco no decurso da cena, têm direito a um suplemento de participação em cena cujo montante será de 50,00 € (cinquenta euros), em caso de participação técnica em cena, ou de 100,00 € (cem euros) em participação encenada, por espetáculo ou ensaio geral com público, exceto em eventos ou espetáculos organizados para, em parceria ou em articulação, com instituições de ensino ou outras organizações sem fins lucrativos.

2- É salvaguardado o mesmo direito aos trabalhadores que participem em cena e figuração.

Cláusula 65.<sup>a</sup>**Direitos de autor e direitos conexos**

1- Sem prejuízo das garantias estabelecidas no Código de Direito de Autor e dos Direitos Conexos e demais legislação complementar não haverá lugar a remuneração a título de direito de autor ou direitos conexos nas seguintes situações:

a) Exibição de fotografias, bem como filmagens e vídeos não comerciais que não excedam três minutos, com o intuito de promoção, publicidade e divulgação das temporadas e espetáculos, publicidade e divulgação das temporadas e espetáculos, bem como divulgação da atividade e história do OPART, independentemente do respetivo suporte e/ou meio de transmissão;

b) Fotografias e vídeos para o arquivo do OPART;

c) Quando ocorrer situação excepcional que, tendo em vista a prestação de serviço público, justifique a criação ou desenvolvimento de alguma obra, independentemente do respetivo suporte e/ou meio de transmissão; e,

d) Demais situações compreendidas na atividade contratada.

2- Com a ressalva das situações estabelecidas no número anterior, sempre que houver lugar ao pagamento de alguma quantia a título de direito de autor ou de direitos conexos o OPART deverá efetuar uma proposta por escrito donde conste o teor da cedência em causa, bem como o valor que se propõe pagar, sempre que possível, com trinta dias de antecedência relativamente ao termo do prazo para resposta.

3-O trabalhador que for o criador intelectual de obra dos domínios científico, literário ou artístico, como tal reconhecida nos termos da lei, realizada por conta do OPART, ou por ordem ou instrução dada por esta no cumprimento dos seus deveres funcionais, tem direito a ver o seu nome mencionado nessa obra, dependendo a introdução de modificações na mesma da concordância do seu criador intelectual.

4-Em caso de modificação não consentida, o criador intelectual pode recusar a paternidade da obra.

5-Sem prejuízo do disposto na presente cláusula, esta matéria será objeto das disposições específicas constantes dos capítulo infra relativos a cada grupo profissional.

6-A exploração e, em geral, a utilização da obra podem fazer-se, segundo a sua espécie e natureza, por qualquer dos modos atualmente conhecidos ou que de futuro o venham a ser, nomeadamente, publicação, representação, reprodução, recitação, execução, exibição ou exposição em público, adaptação, representação, execução, distribuição, fixação ou adaptação a qualquer aparelho destinado à reprodução, difusão, transmissão ou retransmissão, distribuição, sob qualquer forma ou meio admissível.

7-Os trabalhadores têm direito a uma quantia paga pelo OPART, a título de subsídio de transmissão, dos direitos conexos, cujo valor será negociado, fixado ou definido caso a caso, sem prejuízo dos direitos adquiridos em função da execução dos contratos de trabalho vigentes.

## CAPÍTULO IX

### Suspensão da prestação de trabalho

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1-Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso complementar, que coincidem, com o domingo e com o sábado.

2-O disposto no número anterior não se aplica aos dias de eventos, de ensaios gerais, de espetáculos e de montagem destes e de digressões.

3-As atividades de desmontagem de espetáculos coincidirão, sempre que possível, com dias úteis.

4-Para efeitos do disposto no número 2 da presente cláusula, o dia de descanso obrigatório e ou complementar coincidirão, em regra, com sábado, domingo, segunda-feira e ou terça-feira.

5-O dia de descanso compensatório pode ser gozado no prazo máximo de cento e vinte dias, mediante determinação do OPART, ou, em alternativa, por acordo com o trabalhador, ser acumulado com períodos de férias.

6-Caso o gozo do descanso compensatório não ocorra nos termos do número anterior, o trabalhador poderá gozar esse período até ao termo do ano civil subsequente, mediante comunicação escrita dirigida ao OPART, com um pré-aviso de sessenta dias.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### Feridos

1-Os feriados obrigatórios são:

- a) Um de janeiro;
- b) Sexta-Feira Santa;
- c) Domingo de Páscoa;
- d) Vinte e cinco de abril;
- e) Um de maio;
- f) Corpo de Deus (festa móvel);
- g) Dez de junho;
- h) Quinze de agosto;
- i) Cinco de outubro;
- j) Um de novembro;
- k) Um de dezembro;
- l) Oito de dezembro;
- m) Vinte e cinco de dezembro.

2-São para todos os efeitos considerados feriados facultativos:

- a) A Terça-Feira de Carnaval;

- b) O feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento, no qual o trabalhador preste serviço.
- 3-O OPART observará, ainda, as seguintes tolerâncias de ponto, na medida em que não inviabilizem atividades eventualmente programadas para essas datas:
- a) O dia vinte e quatro de dezembro;
  - b) O dia trinta e um de dezembro.
- 4- Os trabalhadores que não possam beneficiar das tolerâncias referidas no número anterior beneficiarão de tolerância noutros dois dias a fixar, por acordo, a gozar até ao termo do ano civil seguinte.
- 5- O previsto nos números 1 e 2 da presente cláusula cessa em caso de alteração do disposto no Código do Trabalho em matéria de feriados obrigatórios e/ou de feriados facultativos.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### **Direito a férias/marcação**

- 1- Todos os trabalhadores têm direito a gozar, anualmente, um período de férias remuneradas nos termos estabelecidos na lei e no presente AE.
- 2- A duração do período de férias de cada trabalhador é de vinte e dois dias úteis em cada ano civil, sendo que acresce um dia útil de férias por cada dez anos de serviço efetivamente prestado.
- 3- A duração do período de férias pode, ainda, ser aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
- a) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios-dias;
  - b) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios-dias.
- 4- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e o OPART. Em caso de desacordo, compete ao OPART fixar o período de férias, ouvida a comissão sindical ou o delegado sindical, quando aquela não existir.
- 5- Excetua-se do regime consagrado no número anterior, os locais sujeitos a encerramento para férias, total ou parcial, caso em que os trabalhadores devem gozar férias durante o período de encerramento.
- 6- Salvo acordo em contrário entre o OPART e o trabalhador, a época de férias deverá ter lugar entre um de maio e trinta e um de outubro. Os elencos e as equipas artísticas devem gozar o seu período de férias anual, no período compreendido entre o termo e o início de cada temporada, em regra no mês de agosto.
- 7- O período de férias será em regra gozado seguidamente ou em dois períodos. Por acordo entre o OPART e o trabalhador, podem as férias ser fracionadas em mais de dois períodos.
- 8- Em qualquer dos casos previstos no número anterior, o trabalhador gozará sempre, no mínimo, um período de dez dias consecutivos de férias.
- 9- Será elaborado, anualmente, um mapa de férias, que o OPART afixará nos locais de trabalho desde quinze de abril até trinta e um de outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.
- 10- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço do OPART se nisso tiverem conveniência, salvo se houver prejuízo grave para o OPART.
- 11- O período de férias marcado pode ser alterado, total ou parcialmente, mediante acordo escrito das partes.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### **Definição de falta**

- 1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.
- 2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos serão adicionados, para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### **Faltas justificadas**

- 1- Nos termos e condições previstos no Código do Trabalho, consideram-se justificadas as faltas:
- a) As dadas, durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;
  - b) As motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do artigo 251.º do Código de Trabalho;
  - c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 91.º do Código do Trabalho;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos neste AE e nos artigos 49.º, 50.º e 252.º do Código do Trabalho;

f) As ausências não superiores a quatro horas e pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para a deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;

h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pelo OPART;

j) As que por lei forem como tal qualificadas.

2- Na medida do necessário, são ainda consideradas justificadas as faltas dadas pelo trabalhador para efeitos de reabilitação ou reconversão profissional, nos termos previstos neste AE.

3- São consideradas injustificadas, todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### Faltas por doença

1- O OPART poderá solicitar, nos termos da lei, a confirmação da doença do trabalhador e da sua incapacidade para prestar trabalho.

2- Nos casos previstos no número anterior, se o parecer do médico ou da junta médica, constituída para o efeito, contrariar o atestado médico em que se baseia a ausência do trabalhador, os dias decorridos até à emissão e comunicação daqueles pareceres serão considerados como faltas justificadas.

3- Com a notificação do parecer do médico ou, se houver recurso, da junta médica, previsto no número anterior, que contrarie a situação de doença, as faltas passam a ser injustificadas, desde o seu início.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas justificadas e injustificadas

1- As faltas justificadas não determinam perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) As dadas por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As dadas pelos membros da direção ou órgão equivalente das associações sindicais e pelos membros da comissão dos trabalhadores, para além dos limites do crédito legal de tempo de que dispõem.

d) Quaisquer outras que, nos termos da lei, determinem perda de retribuição.

3- Quando consideradas justificadas, as ausências inferiores ao período normal de trabalho que impliquem perda de retribuição apenas serão descontadas no mês em que perfaçam um dia de trabalho.

4- As faltas injustificadas determinam a perda de retribuição correspondente ao período de ausência do trabalhador, sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis.

#### Cláusula 73.<sup>a</sup>

##### Comunicação e justificação de faltas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão sempre que possível, comunicadas ao superior hierárquico de cada trabalhador, ao qual compete informar com brevidade o departamento de recursos humanos, com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.

2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de dez dias.

3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas ao OPART logo que possível, pelo meio mais expedito.

4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

5- Os pedidos de dispensa ou comunicações de ausência serão feitos por escrito, em documento próprio, previamente ou, em caso de impossibilidade, logo que possível.

6- Em relação a qualquer falta justificada, o trabalhador é obrigado a apresentar documento comprovativo dos factos invocados para a justificação, dentro dos prazos estabelecidos para a comunicação prevista nos números anteriores, salvo se o motivo invocado não for suscetível de prova por esse meio, desde que o trabalhador o justifique detalhadamente.

7- O incumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

#### Cláusula 74.<sup>a</sup>

##### Licenças e dispensas com retribuição

1- Para além das situações de concessão de licença sem retribuição, previstas no Código do Trabalho, com os efeitos estabelecidos no mesmo, o OPART pode, conceder aos trabalhadores, a pedido destes, devidamente fundamentado, períodos de licença, sem perda de retribuição, nos casos em que tal se mostre de relevante interesse para o OPART, nomeadamente no âmbito do aperfeiçoamento artístico ou técnico dos trabalhadores ou corresponda a uma necessidade inadiável não prevista na Lei, desde que essas licenças ou dispensas não colidam com o normal desenvolvimento da programação do OPART, nem obriguem a encargos adicionais para a satisfação das necessidades de trabalho do OPART.

2- Considera-se incluído no disposto do número 1, o direito de gozo, até duas semanas de licença, com vencimento em cada ano civil, seguidos ou interpolados, para a frequência de cursos certificados de aperfeiçoamento profissional na área artística ou atividade artística que promova a performance, desde que devidamente certificados, mediante acordo escrito com o OPART.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, determina-se ainda um período de licença especial, sem perda de retribuição, de até seis dias por ano, em dias ou meios-dias, de forma seguida ou interpolada, não cumuláveis com o gozo simultâneo, contínuo ou sucessivo de outras licenças ou ausências, não podendo colocar em causa o normal funcionamento do OPART, mediante solicitação por escrito.

4- Exceciona-se do regime previsto no número anterior os corpos que, pela natureza da sua atividade estão sujeitos um regime diferenciado, com regulamentação própria e previamente determinada.

#### Cláusula 75.<sup>a</sup>

##### Licenças sem retribuição

1- O OPART pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de duração superior a sessenta dias para frequência de curso de formação ministrado sob responsabilidade de instituição de ensino ou de formação profissional, ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico, ou para frequência de curso ministrado em estabelecimento de ensino, nos termos do artigo 317.º do Código do Trabalho.

3- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

4- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.

5- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição deve constar do mapa de pessoal com referência à situação de licença.

6- A licença sem retribuição cessará nos termos nela previstos, por acordo das partes ou quando trabalhador iniciar a prestação de qualquer trabalho remunerado, salvo se essa licença for concedida, por escrito, especificamente para esse fim.

7- Para efeitos do número anterior, caso inicie a prestação de qualquer trabalho remunerado, o trabalhador deve comunicar ao OPART esse facto, até cinco dias antes do início daquele ou logo que possível, antes do início da prestação da nova atividade.

8- A caducidade da licença prevista no número 6 da presente cláusula pode ser afastada por acordo das partes.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### Formação profissional/regime aplicável

1- O OPART proporcionará aos trabalhadores formação para o desempenho das suas funções de forma a adaptá-los à evolução técnica e artística, nos termos previstos no Código do Trabalho.

2- Os trabalhadores em formação manterão o direito a todos os subsídios decorrentes do normal desempenho das suas funções com exceção do trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores indicados pelo OPART para participarem em ações de formação profissional, de qualquer tipo ou natureza, desde que conexas ou adjuvantes da sua atividade ou no âmbito de interesse legítimo do OPART, devem participar de forma ativa, zelosa e diligente, não podendo recusar a sua participação em tais ações, sob pena de incorrerem na prática de um ilícito disciplinar.

4- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

5- A formação referida nos números anteriores pode ser desenvolvida pelo OPART, por entidade formadora certificada para o efeito ou por estabelecimento de ensino reconhecido pelo ministério responsável e competente e dá lugar à emissão de certificado e a registo na Caderneta Individual de Competências, nos termos do regime jurídico do Sistema Nacional de Qualificações.

6- As ações de formação ocorrerão preferencialmente durante o período normal de trabalho.

## CAPÍTULO X

### Saúde e segurança no trabalho

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### Princípio geral

1- Sem prejuízo do regime legal aplicável em matéria de saúde e segurança no trabalho, nomeadamente o consignado no Decreto-Lei n.º 50/2005 de 25 de fevereiro, o OPART diligenciará no sentido de instalar os trabalhadores em boas condições de saúde e prover os locais de trabalho com os indispensáveis requisitos de segurança.

2- O OPART diligenciará por assegurar as condições mais adequadas em matéria de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

3- O OPART diligenciará no sentido de criar, organizar e manter as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

4- A execução de medidas em todas as fases da atividade destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

5- O OPART obriga-se a manter os equipamentos de proteção individual dos trabalhadores sempre em boas e eficazes condições de segurança e a garantir o respetivo uso.

6- Os trabalhadores obrigam-se, nomeadamente a cumprir as prescrições de segurança e de saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em regulamentos internos, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo OPART, obrigando-se, nomeadamente, a utilizar corretamente e de acordo com as instruções transmitidas pelo OPART, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### Medicina no trabalho

1- O OPART assegurará obrigatoriamente a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores mediante serviços internos de medicina no trabalho, nos termos previstos na legislação especial aplicável.

2- A obrigação contida no número anterior importa, nomeadamente, a realização de exames médicos periódicos anuais para os trabalhadores menores de idade e para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores, sem prejuízo da possibilidade de solicitação de exames ocasionais, nos termos legalmente previstos para o efeito.

3-O médico do trabalho ou as entidades previstas no número seguinte podem, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais, aumentar ou reduzir a periodicidade dos exames previstos no número anterior, em particular nos setores de atividade de maior risco e penosidade, bem como outros que sejam considerados necessários, designadamente para proteger a saúde e segurança do trabalhador e dos demais ou a saúde pública, tendo em conta o disposto na legislação de segurança e saúde no trabalho e de proteção de dados e, ainda, as orientações das autoridades de saúde

4-O OPART poderá contratualizar o cumprimento das suas obrigações decorrentes das matérias de saúde, segurança e higiene no trabalho com entidades externas, sem prejuízo dos direitos que, legalmente, assistem aos trabalhadores e seus representantes, nomeadamente os respeitantes à proteção de dados pessoais de saúde.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Locais para refeições**

1-Sem prejuízo das cantinas já existentes, o OPART deve colocar à disposição dos trabalhadores, em cada local de trabalho, um local com dimensões e condições de higiene e salubridade adequadas, dotado de água potável, mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam necessários ao aquecimento de refeições ligeiras.

2-Os trabalhadores obrigam-se a fazer uma utilização prudente e a zelar pela boa conservação do local para refeições e, bem assim, dos equipamentos e meios disponibilizados pelo OPART ao abrigo da presente cláusula, mais se obrigando a não lhes conceder um uso não previsto na presente cláusula, sob pena de eventual responsabilidade disciplinar.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### **Vestiários, balneários e instalações sanitárias**

1-O OPART deve dotar as instalações para os trabalhadores com boas condições de saúde e segurança e com os requisitos necessários e adequados, incluindo vestiários, lavabos e balneários, com águas quentes para uso dos trabalhadores, diferenciados por género.

2-Os trabalhadores obrigam-se a fazer uma utilização prudente e a zelar pela boa conservação, higiene e segurança dos vestiários e balneários e, bem assim, dos equipamentos e meios disponibilizados pelo OPART ao abrigo da presente cláusula, mais se obrigando a não lhes conceder um uso não previsto na presente cláusula, sob pena de eventual responsabilidade disciplinar.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### **Seguro de acidentes de trabalho**

Os trabalhadores têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais na base do valor que, a todo o momento, corresponder ao da retribuição do trabalhador na data do acidente ou da verificação da doença, nos termos da lei em vigor e do seguro de acidentes de trabalho celebrado pelo OPART.

## CAPÍTULO XI

### **Disposições gerais**

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### **Processo biográfico individual**

1-A cada trabalhador corresponderá um processo biográfico individual de que constarão, pelo menos, os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e admissão, endereço da residência habitual e endereço de correio eletrónico, modalidades dos contratos, anexando-se os respetivos originais, carreira profissional, níveis e posições remuneratórias, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de retribuição ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares, fichas síntese de avaliação, cópias autenticadas ou certificadas pelo OPART dos documentos comprovativos da sua formação académica de base e da formação profissional que frequentou e outros elementos relativos à biografia profissional.

2-O processo biográfico individual é organizado pelo OPART e só pode ser consultado, extraídas cópias ou certidões, pelo próprio trabalhador ou por outrem com mandato escrito daquele, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspeção e judiciais e das normas de proteção de dados, nomeadamente em matéria de retenção dos dados.

3-O trabalhador tem o direito de extrair, por si ou por terceiros devidamente autorizados para o efeito, as fotocópias que entender do seu processo, sem necessidade de apresentar qualquer justificação.

4-O trabalhador é obrigado a manter os dados pessoais do seu processo individual permanentemente atualizados.

#### Cláusula 83.<sup>a</sup>

##### Mapas de pessoal

O OPART afixará, em local acessível a todos os trabalhadores, o seu mapa de pessoal elaborado nos termos da lei, sem prejuízo das regras e princípios em matéria de proteção de dados.

#### Cláusula 84.<sup>a</sup>

##### Manual de acolhimento

O OPART deve fornecer aos trabalhadores, no ato de admissão, o manual de acolhimento, no qual deve constar o endereço da intranet no qual esteja disponível o presente AE.

#### Cláusula 85.<sup>a</sup>

##### Cedência ocasional do trabalhador

1-A cedência ocasional consiste na disponibilização temporária de trabalhador, pelo OPART, para prestar trabalho a outra entidade, a cujo poder de direção aquele fica sujeito, mantendo-se o vínculo contratual inicial.

2-A cedência ocasional de trabalhadores entre pessoas coletivas públicas integrantes do sector empresarial do estado, regional ou local só é lícita:

a) Se o trabalhador cedido estiver vinculado ao OPART por contrato de trabalho;

b) Se tiver o acordo do trabalhador;

c) Se o trabalhador for compensado por eventual acréscimo de despesas necessárias, devidamente comprovadas pelo trabalhador, nomeadamente de transporte e alimentação;

d) Se a duração da cedência não for superior a um ano, embora renovável, até ao limite de dez anos, sem prejuízo de o trabalhador poder promover a cessação do acordo de cedência ocasional a partir dos cinco anos de execução.

3-A cedência ocasional terá de ser titulada por acordo entre as partes, trabalhador e entidades de origem e de destino, o qual deverá conter obrigatoriamente a atividade a executar, a categoria do trabalhador e sua retribuição, a entidade responsável pelo pagamento da retribuição e dos encargos sociais inerentes, o início e fim da cedência, a declaração expressa de aceitação da cedência por parte do trabalhador.

4-O acordo de cedência pode regular, ainda, a possibilidade de cessação antecipada por vontade de qualquer das partes.

5-O tempo de cedência conta-se na antiguidade do trabalhador ao serviço de pessoa coletiva cedente bem como para efeitos de progressão na carreira, desde que cumpra os demais requisitos. Caso seja necessária avaliação, esta deverá ser feita no semestre seguinte ao respetivo regresso.

#### Cláusula 86.<sup>a</sup>

##### Cedência do profissional de bailado clássico ou contemporâneo em regime de reconversão profissional

1-O disposto na cláusula anterior é aplicável à cedência do profissional de bailado clássico ou contemporâneo em regime de reconversão profissional, com as especificidades previstas na presente cláusula.

2-Exceção-se do disposto no número 2 da cláusula anterior a cedência do profissional de bailado em regime de reconversão profissional, ao abrigo da legislação aplicável.

3-Para efeitos do número anterior, a reconversão do profissional de bailado traduz-se na cedência do trabalhador para um organismo, serviço ou entidade da administração central, regional ou local, ou do sector empresarial do Estado, com atribuições no âmbito da atividade profissional de bailado, mediante opção, a efetuar no prazo máximo de noventa dias a contar do início do processo de reconversão profissional previsto no número anterior.

4- O acordo de cedência de interesse público define o respetivo período de duração, não podendo ser inferior a dois anos, e carece da aceitação do trabalhador, do empregador público e do OPART, bem como de autorização do membro do governo que exerça poderes de direção, superintendência ou tutela sobre o empregador público e dos membros do governo responsáveis pelas áreas das finanças e da administração pública.

5- Caso o trabalhador não exerça a opção prevista no número 3 ou, caso a mesma tenha sido exercida, não exista concordância do empregador público escolhido, será objeto de cedência de interesse público com outro empregador, mediante acordo entre o OPART e o empregador público, após audição do trabalhador.

6- O trabalhador cedido deve ter formação adequada às funções que vai exercer, ministrada pelo cedente ou cessionário, ficando sujeito às ordens e instruções e poder disciplinar do empregador onde vai prestar funções.

#### Cláusula 87.<sup>a</sup>

##### Comissão paritária

1- O OPART e o CENA-STE constituirão uma comissão paritária, composta no máximo por três membros de cada parte, com competência para interpretar as disposições deste AE.

2- A comissão paritária pode interpretar e integrar as cláusulas deste AE e deliberar, sendo esse o caso, sobre a eficácia retroativa e a sua extensão nos termos da lei.

3- O OPART e o CENA-STE podem fazer-se acompanhar no máximo por dois assessores cada.

4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indicará à outra e ao ministério responsável pela área laboral, no prazo de trinta dias após a publicação deste AE a identificação dos seus representantes.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente um membro de cada parte.

6- As deliberações são tomadas por unanimidade e enviadas ao ministério responsável pela área laboral, para publicação, passando a constituir parte integrante deste AE.

7- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a dez dias, com indicação do dia, hora, local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados, devendo indicar uma segunda data, a realizar no prazo de cinco dias úteis.

8- Em caso de não comparência de representantes da contraparte, a parte não faltosa poderá deliberar na segunda data referida no número anterior, salvo impedimento devidamente justificado da contraparte ausente.

9- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelo OPART, exceto no que diz respeito aos representantes dos sindicatos e dos seus assessores, que não sejam seus trabalhadores.

## CAPÍTULO XII

### Pessoal técnico e de produção

#### Cláusula 88.<sup>a</sup>

##### Âmbito

1- O presente capítulo aplica-se aos trabalhadores com funções técnicas e de produção.

2- Os trabalhadores referidos no número 1 da presente cláusula desempenham funções ligadas aos materiais, equipamentos, processos de montagem, operação e desmontagem e de produção de espetáculos ou eventos públicos.

#### Cláusula 89.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho - Tabelas

A- Disposições comuns:

1- A tabela de serviço deve ser afixada até nove dias anteriores ao início da semana a que disser respeito, de modo a garantir um período de permeio na organização do trabalho e normal funcionamento da estrutura.

2- A tabela de serviço afixada, por motivos imprevistos e/ou de força maior, pode ser alterada com 48h de antecedência em relação ao início da execução do trabalho.

B- Disposições específicas CNB:

3- O horário de trabalho fixado em tabela de serviço será definido em três períodos de trabalho, de manhã, tarde e noite, sendo o período relevante de trabalho uma das seguintes duas frações - manhã/tarde - tarde/noite - Segundo as exigências da temporada/programação.

**C- Disposições específicas TNSC:**

4- Considerando a necessidade de articulação entre a prestação do trabalho técnico/produção e a prestação do trabalho artístico o horário de trabalho, é fixado, salvo motivo imprevisto e/ou de força maior, da seguinte forma:

Cinco dias compreendidos entre segunda-feira e sábado, sendo dois períodos seguidos dentro dos três possíveis (ensaios/montagens/desmontagens)

a) Período da manhã: 9h30 - 13h30;

b) Período da tarde: 14h30 - 18h00;

c) Período da noite: 19h00 - 22h30.

Exceto nos:

Ensaaios antepiano, pré-gerais ou gerais realizados à tarde:

a) Período da manhã: 10h30 - 12h30;

b) Período da tarde: 14h00 - 19h00.

Ensaaios antepiano, pré-gerais, gerais e espetáculos à noite:

a) Período da tarde: 16h00 - 18h00 ou 15h30 - 17h30;

b) Período da noite: 19h00 - 0h00.

Ensaaios e espetáculos com horários não abrangidos pelos casos anteriores (18h00 - 19h00).

5- O horário técnico de apoio a ensaios de colocação e espetáculos do TNSC deverá ser de uma hora antes do início do mesmo e até uma hora depois da sua cessação.

6- Em eventos realizados fora das instalações do TNSC, CNB e EVC, e sempre que seja necessário, devem ser previstos períodos de montagem e desmontagem, no próprio dia em horários diferentes do habitual, com respeito pelos limites máximos aplicáveis.

**Cláusula 89.<sup>a</sup>-A****Dispensa técnica**

Os trabalhadores com funções técnicas e ou de produção que por razões de programação não tenham serviço a realizar, podem ser dispensados pelas respetivas direções, de prestar trabalho e comparecer no local de trabalho nos horários previstos.

**Cláusula 89.<sup>a</sup>-B****Período descanso**

Em cada período de quatro semanas, há, pelo menos, duas semanas em que os trabalhadores com funções técnicas e ou de produção gozam de dois dias de descanso consecutivos, no sábado e no domingo, salvo digressões ou outras situações excecionais.

**Cláusula 90.<sup>a</sup>****Fardamento**

O OPART providenciará o fardamento e a indumentária de espetáculo aos trabalhadores, nos termos definidos em Regulamento Interno.

**CAPÍTULO XIII****Pessoal administrativo e áreas de suporte****Cláusula 91.<sup>a</sup>****Âmbito**

O presente AE aplica-se aos trabalhadores com funções operacionais, administrativas e de suporte que asseguram o apoio técnico, administrativo e estratégico ao conselho de administração e às unidades orgânicas do OPART.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### Horário de trabalho

1- Os trabalhadores com funções administrativas, operacionais e de suporte podem ter um horário flexível, sem prejuízo do disposto em contrato trabalho ou o praticado em unidade orgânica, com início do primeiro período de trabalho entre as 7h00 e as 10h00.

2- Os trabalhadores com funções administrativas, operacionais e de suporte têm um intervalo de descanso não inferior a uma hora, entre as 12h00 e as 14h30.

3- Os trabalhadores afetos à bilheteira têm direito a um intervalo de descanso diário não superior a trinta minutos em cada período de seis horas de trabalho, de acordo com o horário de trabalho fixado.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### Descanso semanal

1- Os trabalhadores com funções operacionais, administrativas e de suporte tem direito a um dia de descanso semanal obrigatório, ao domingo e a um dia de descanso compensatório ao sábado.

2- O disposto no número anterior não se aplica aos dias de eventos, de ensaios gerais, de espetáculos e de montagem destes relativamente aos trabalhadores que, direta ou indiretamente, estejam afetos àqueles.

### CAPÍTULO XIV

## Orquestra Sinfónica Portuguesa

### SUB CAPÍTULO I

#### Missão, composição e competências

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### Missão

1- A OSP constitui um corpo artístico próprio do TNSC, adiante abreviadamente designado por «TNSC», ao qual compete a execução da programação lírico-sinfónica deste, definida pelo respetivo diretor artístico e aprovada pelo conselho de administração, competindo ao maestro titular, ao seu assistente e aos maestros convidados, sob a direção do diretor artístico, dirigir os instrumentistas na apresentação da programação aprovada.

2- Em cumprimento das atribuições que lhe estão cometidas, a OSP atua, em especial, em espetáculos e gravações promovidos ou organizados pelo TNSC, nomeadamente ópera, opereta, bailado e concertos, em formações orquestrais que lhe sejam determinadas e em bandas de palco de trás ou fora de cena.

3- Poderá atuar, ainda, em formações reduzidas desde que incluídas nas temporadas sinfónicas, com um número igual ou superior a nove instrumentistas.

4- Em caso de acordo com o instrumentista, podem ser determinadas formações reduzidas para concertos de câmara.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### Composição

1- A OSP é constituída pelo maestro titular, por naipes de cordas, de sopro, de percussão e harpas, que integram as categorias de concertino, coordenador de naipe, solista A, solista B e *tutti*.

2- A OSP pode integrar ainda um maestro assistente.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### Naipes e instrumentistas

1- A OSP é constituída, por naipes e instrumentistas, em número nunca inferior a noventa e quatro, tendendo a atingir pelo menos cento e doze, ouvido o diretor artístico, o maestro titular e a comissão da orquestra:

A- Naipes de cordas:

- a) Primeiros violinos: Um concertino, um concertino adjunto, um concertino assistente, um solista A, dois aolistas B e dezassete *tutti*;
- b) Segundos violinos: Um coordenador de naipe, um solista A, dois solistas B e catorze *tutti*;
- c) Violas: Um coordenador de naipe, um solista A, dois solistas B e dez *tutti*;
- d) Violoncelos: Um coordenador de naipe, um solista A, dois solistas B e oito *tutti*;
- e) Contrabaixos: Um coordenador de naipe, um solista A, dois solistas B e seis *tutti*.

B- Naipes das seções de sopros, percussão e harpas:

- a) Flautas: Um coordenador de naipe, um solista A e dois solistas B;
- b) Oboés: Um coordenador de naipe, um solista A e dois solistas B;
- c) Clarinetes: Um coordenador de naipe, um solista A e dois solistas B;
- d) Fagotes: Um coordenador de naipe, um solista A e dois solistas B;
- e) Trompetes: Um coordenador de naipe, um solista A e dois solistas B;
- f) Trompas: Um coordenador de naipe, dois solistas A e três solistas B;
- g) Trombones: Um coordenador de naipe, um solista A e um solista B;
- h) Trombone baixo: Um solista A;
- i) Tuba: Um solista A;
- j) Tímpanos e percussão: Um coordenador de naipe, um solista A e dois solistas B;
- k) Harpa: Um solista A.

2- Sempre que deva ocorrer o preenchimento de vagas, a ordem de prioridades nesse preenchimento será definida pelo OPART, após audição do diretor artístico, e do maestro titular e de parecer não vinculativo da comissão de orquestra.

3- Dada a necessidade urgente de admissão de especialistas nos instrumentos suplementares nos naipes de madeira, as primeiro quatro vagas que ocorram nos naipes de violinos transitarão para estes naipes por ordem a definir entre a direção artística, o maestro titular e a comissão da orquestra.

4- A OSP será então constituída por um número não inferior a noventa e quatro e tendendo a atingir pelo menos cento e doze instrumentistas, tendo como mínimo setenta instrumentistas nos naipes de cordas e quarenta e dois nos naipes de sopro, percussão e harpas, distribuídos pelas categorias de concertino, coordenador de naipe, solista A, solista B e *tutti*.

5- Será a seguinte, por categorias, a distribuição mínima de instrumentistas nos naipes de cordas:

- a) Primeiros violinos: Um concertino, um solista A, dois solistas B e treze *tutti*;
- b) Segundos violinos: Um coordenador de naipe, um solista A, dois solistas B e doze *tutti*;
- c) Violas: Um coordenador de naipe, um solista A, dois solistas B e dez *tutti*;
- d) Violoncelos: Um coordenador de naipe, um solista A, dois solistas B e oito *tutti*;
- e) Contrabaixos: Um coordenador de naipe, um solista A, dois solistas B e seis *tutti*.

6- Será a seguinte, por categorias, a distribuição mínima de instrumentistas nos naipes das seções de sopros, percussão e harpas:

- a) Flautas: Um coordenador de naipe, dois solistas A e dois solistas B;
- b) Oboés: Um coordenador de naipe, dois solistas A e dois solistas B;
- c) Clarinetes: Um coordenador de naipe, dois solistas A e dois solistas B;
- d) Fagotes: Um coordenador de naipe, dois solistas A e dois solistas B;
- e) Trompetes: Um coordenador de naipe, um solistas A e dois solistas B;
- f) Trompas: Um coordenador de naipe, dois solistas A e três solistas B;
- g) Trombones: Um coordenador de naipe, um solista A e um solista B;
- h) Trombone baixo: Um solista A;
- i) Tuba: Um solista A;
- j) Tímpanos e percussão: Um coordenador de naipe, dois solistas A e dois solistas B;
- k) Harpa: Um solista A;
- l) Piano: Um solista A.

7- A transição das anteriores categorias para as categorias previstas no presente AE, que se verificam automaticamente no início da vigência deste, realizam-se de acordo com o quadro de equivalências, não implicando prejuízo dos direitos adquiridos ao momento da transição que não se relacionem com aquela.

8- No naipe de primeiros violinos, com as equivalências, o lugar excedente de concertino é extinto com a respetiva vacatura.

9- No naipe de segundos violinos, com as equivalências, o lugar excedente de solista A é extinto com a respetiva vacatura.

10- No naipe dos violoncelos, com as equivalências, o lugar excedente de solista A é extinto com a respetiva vacatura.

11- No naipe dos contrabaixos, com as equivalências, o lugar excedente de coordenador de naipe, bem como o lugar excedente de solista A, são extintos com a respetiva vacatura.

12- Com as equivalências, as resultantes duas vagas de solista B no naipe de primeiros violinos, bem como a resultante vaga de solista B no naipe de contrabaixo, são preenchidas, nos termos gerais, por deliberação do conselho de administração do OPART.

13- As remunerações dos coordenadores de naipe beneficiarão de um acréscimo que permita uma adequada distinção salarial entre esta categoria e a de solista A.

## SUB CAPÍTULO II

### Admissão de instrumentistas

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Concurso

1- A admissão de um instrumentista na OSP é feita por concurso internacional, sendo admitidos os candidatos que obtenham melhor classificação, de acordo com o número de vagas a concurso.

2- Na impossibilidade de preenchimento de vaga através de concurso, pode o OPART, sob proposta do diretor artístico, ouvidos o maestro titular e os coordenadores de naipe, contratar o ou os instrumentistas necessários, mediante contrato de trabalho a termo, cuja duração inicial não pode exceder 12 meses, renovável por igual período até ao limite máximo de 24 meses.

3- No caso previsto no número anterior, o OPART obriga-se a lançar novos concursos, com uma periodicidade semestral.

4- A contratação de instrumentistas para a realização de concertos ou espetáculos cujo repertório exija um número superior ao dos membros disponíveis da orquestra ou para substituição temporária de instrumentista ausente deve ser feita, preferencialmente, por contrato de trabalho a termo, e é efetuada sob proposta do diretor artístico, ouvidos os coordenadores de naipe respetivos, aplicando-se o disposto na cláusula 102.º do presente AE.

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Procedimento do concurso

1- A abertura do procedimento do concurso é efetuada com a antecedência mínima de sessenta dias relativamente à prestação de provas, mediante anúncio publicado em órgãos da comunicação social de ampla divulgação em Portugal e no estrangeiro, de acordo com critérios a estabelecer pelo diretor artístico em conjunto com o maestro titular.

2- O anúncio de abertura do procedimento de concurso contém menção da categoria da vaga a preencher e do respetivo vencimento base e demais condições de trabalho previstas no presente AE, devendo ser também mencionada a forma de consulta do respetivo programa.

3- O programa de cada concurso é elaborado por uma comissão constituída pelo maestro titular, pela direção artística, pelo concertino e pelo coordenador de naipe do instrumento a concurso, devendo a sua elaboração obedecer a graus de exigência equivalentes entre todas as categorias.

4- A decisão do concurso é tomada por deliberação do júri, por maioria simples, tendo o maestro titular voto de qualidade, em caso de empate.

5- Em caso de ausência e/ou de impedimento do maestro titular e/ou do(a) diretor(a) artístico(a), o OPART nomeará o(s) respetivo(s) substituto(s), informando, com a brevidade possível, sobre a sua nomeação.

#### Cláusula 99.<sup>a</sup>

##### Júri do concurso

1- O júri do concurso de admissão de instrumentistas na OSP é constituído, conforme as secções respetivas, pelos seguintes membros:

- a) Para os candidatos a instrumentistas na secção de cordas:
  - Diretor artístico;
  - Maestro titular;

- Concertino;
  - Coordenadores de naipe da secção de cordas;
  - Solistas A e B do respetivo naipe.
- b) Para os candidatos a instrumentistas na secção de madeiras:
- Diretor artístico;
  - Maestro titular;
  - Concertino;
  - Coordenadores de naipe da secção de madeiras;
  - Solistas A e B do respetivo naipe;
  - Coordenador de naipe da secção de metais designado por sorteio.
- c) Para os candidatos a instrumentistas na secção de metais:
- Diretor artístico;
  - Maestro titular;
  - Concertino;
  - Coordenadores de naipe da secção de metais;
  - Solistas A e B do respetivo naipe;
  - Coordenador de naipe da secção de madeiras designado por sorteio.
- Embora não fazendo parte da secção dos trombones, no júri dos concursos para este naipe, estará incluído o solista A da tuba. Da mesma forma, estará incluído no júri dos concursos para tuba o naipe de trombones.
- d) Para os candidatos a instrumentistas no naipe de percussão:
- Diretor artístico;
  - Maestro titular;
  - Concertino;
  - Coordenador do respetivo naipe;
  - Solistas A e B do respetivo naipe;
  - Dois coordenadores de naipe da secção de cordas a serem designados por sorteio;
  - Um coordenador de naipe da secção das madeiras e outro da secção dos metais a serem designados por sorteio.
- e) Para os candidatos a instrumentistas de harpa:
- Diretor artístico;
  - Maestro titular;
  - Concertino;
  - Solista A do respetivo naipe;
  - Dois coordenadores de naipe da secção de cordas a serem designados pelo maestro titular;
  - Coordenador de naipe da percussão;
  - Um coordenador de naipe da secção das madeiras e outro da secção dos metais a serem designados por sorteio.
- 2-Para integrar o júri do concurso para concertino pode, ainda, ser convidado um músico não pertencente à OSP, de reconhecida competência na área do respetivo naipe.
- 3-O júri de cada concurso é composto, ainda, por um membro da comissão da OSP, sem direito a voto, cabendo-lhe, no entanto, o acompanhamento e verificação do cumprimento dos procedimentos concursais.
- 4-Nas situações de impedimento, o concertino é substituído pelo solista A e o coordenador de naipe pelo instrumentista de categoria mais elevada do respetivo naipe.
- 5-O Júri dos concursos para coordenadores de naipe é constituído, com as devidas adaptações, pelos mesmos elementos do júri do instrumento respetivo.
- 6-Para o lugar de concertino, após o período de experiência e para a confirmação definitiva do candidato, será efetuada uma votação secreta de todos os instrumentistas da OSP. O resultado dessa votação será consubstanciado num voto, que será considerado na reunião do júri para a confirmação no lugar.
- 7-Para os lugares de sopros e percussão, após o período experimental e para a confirmação definitiva do candidato, será efetuada uma votação de todos os instrumentistas de sopro e percussão da OSP. O resultado dessa votação será consubstanciado num voto, que será considerado na reunião do júri para a confirmação no lugar.
- 8-Para os lugares de corda, após o período experimental, será cada elemento do respetivo naipe consultado através de votação secreta. O resultado dessa votação será consubstanciado num voto, que será considerado na reunião do júri para a confirmação no lugar.

9- Nas primeiras duas eliminatórias dos concursos, os candidatos serão ouvidos atrás de uma cortina que assegure o seu anonimato total; só os candidatos que cheguem à terceira volta tocarão à vista do júri. No caso de não haver três eliminatórias, mas apenas duas a primeira eliminatória decorrerá atrás de uma cortina e a segunda à vista do júri.

10- A participação de um instrumentista em qualquer júri é obrigatória e considerada como tempo de trabalho efetivo.

11- A constituição do júri que delibera após a audição dos candidatos a concurso, será a mesma após o período experimental do ou dos candidatos aprovados, salvo em caso de impedimento de algum dos membros.

12- As votações do júri, tanto nos concursos como nas deliberações do número 11, serão feitas por voto secreto.

#### Cláusula 100.<sup>a</sup>

##### **Contrato de trabalho e período experimental**

1- Após a aprovação em concurso, de acordo com a vaga a preencher, é o candidato admitido a instrumentista, mediante celebração de contrato de trabalho, com o período experimental legalmente ou convencionalmente aplicável.

2- Com uma antecedência não inferior a 30 dias em relação ao termo do período experimental, o diretor artístico, após audição do maestro titular e do concertino ou do coordenador de naipe, apresentará ao conselho de administração, proposta de manutenção ou de cessação do contrato de trabalho.

#### Cláusula 101.<sup>a</sup>

##### **Eleição do coordenador de naipe**

Nos napes de sopro e percussão, e visando uma paridade artística entre o solista A e o coordenador de naipe, após contratação definitiva do instrumentista, será feita uma votação secreta entre os membros das madeiras, metais, percussão e harpa, para eleição do coordenador de naipe.

#### Cláusula 102.<sup>a</sup>

##### **Contratação de reforços**

1- Poderão ser admitidos na OSP instrumentistas para reforços, a título pontual ou para a participação numa temporada.

2- O processo de admissão de reforços para uma Temporada, para suprir necessidades resultantes de ausência de media ou longa duração de elementos da OSP, deve seguir a ordem estabelecida na lista resultante do concurso para reforços.

3- A lista de reforços prevista no número anterior deve ser atualizada e/ou revista com uma periodicidade máxima de 2 anos.

4- A admissão de reforços pontuais é feita por decisão do diretor artístico, ouvido o maestro titular, seguindo, preferencialmente, o procedimento de concurso previsto nas cláusulas 98.<sup>a</sup> e 99.<sup>a</sup> do presente capítulo, com as necessárias modificações, não sendo aplicável o concurso internacional.

5- Os reforços pontuais auferem a retribuição a determinar, por atividade e/ou em função do tempo dedicado e os reforços contratados para uma temporada recebem a retribuição correspondente ao primeiro nível remuneratório da tabela salarial anexa ao AE.

#### Cláusula 103.<sup>a</sup>

##### **Direitos**

1- Sem prejuízo do previsto na lei e noutras disposições do presente AE, os instrumentistas têm direito a:

a) Receber com antecedência mínima de três semanas as partituras e restante material relativo ao repertório, devidamente marcados e em condições de utilização por todos os instrumentistas de cada naipe, salvo casos excecionais e/ou devidamente justificados;

b) Intervir, através da respetiva comissão da instrumentistas da OSP, nas decisões que incidam sobre as questões laborais mais relevantes da vida da orquestra;

c) Alojamento sempre condigno durante os períodos de digressão, quando se justifique a necessidade do alojamento;

d) Boas condições de acondicionamento no transporte e armazenamento dos instrumentos próprios utilizados na prestação de trabalho;

e) Em alternativa ao disposto na cláusula 113.<sup>a</sup>, n.º 2, quando solicitado, o OPART fornece os instrumentos, sem prejuízo do cumprimento das regras orçamentais.

2- Para efeitos da alínea a), o coordenador de naipe de cordas deve enviar as partituras e restante material relativo ao repertório, devidamente marcados e em condições de utilização, no prazo de uma semana após a receção.

#### Cláusula 104.<sup>a</sup>

##### Deveres

Sem prejuízo do previsto na lei e noutras disposições do presente AE, são deveres dos instrumentistas:

a) Tomar parte, apresentando-se pontualmente, em todos os ensaios e espetáculos, com instrumentos de qualidade adequada, designadamente em orquestra e em formações reduzidas, incluindo bandas de palco com um número igual ou superior a seis instrumentistas;

b) Submeter-se, tanto nos ensaios como nos concertos, à direção do maestro em exercício, bem como garantir, pelo seu comportamento profissional, a boa e regular prestação de trabalho;

c) Tomar parte numa produção para a qual não foram inicialmente convocados, salvo quando estiverem indisponíveis e devidamente autorizados;

d) Ocupar os seus lugares no palco ou no fosso da orquestra no momento que lhes for indicado direção do coro e orquestra ou pelo diretor de cena;

e) Garantir o permanente bom estado do traje e indumentária profissional;

f) Promover a adequada manutenção e a conservação em bom estado dos instrumentos que o OPART, põe à sua disposição, bem como dos instrumentos próprios utilizados na prestação de trabalho;

g) Pugnar para que, nas suas apresentações em espetáculos fora do âmbito da OSP, conste das respetivas folhas de sala ou programas, a menção «Orquestra Sinfónica Portuguesa» junto do seu nome, salvo se nelas apresentarem a solo ou em música de câmara.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Instrumentos suplementares

1- Consideram-se instrumentos suplementares do naipe de sopros todos os que não são flauta em dó, oboé em dó, clarinete em sib e lá, fagote em dó, trompete em dó, ré, mib e sib, trompa dupla em fá/sib, trombones tenor e baixo e tuba.

2- No caso dos instrumentos suplementares previstos na cláusula 96.<sup>a</sup>, número 3 do presente AE, cabe ao OPART promover a adequada manutenção e a conservação em bom estado dos referidos instrumentos.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Programação da temporada anual

1- A programação da temporada anual do TNSC, na parte em que envolva a OSP, é dada a conhecer aos instrumentistas uma vez aprovada pelo conselho de administração do OPART, e, sempre que possível, no final da temporada anterior, não se devendo realizar qualquer espetáculo ou gravação durante os primeiros seis dias de trabalho efetivo.

2- Qualquer concerto promovido pelo OPART, que não tenha sido previsto na programação da temporada anual deve ser comunicado aos instrumentistas com uma antecedência mínima de dois meses, salvo quando circunstâncias excecionais, devidamente justificadas, impeçam o cumprimento da referida antecedência, ouvida a comissão de instrumentistas da OSP.

#### Cláusula 107.<sup>a</sup>

##### Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é de 30 horas semanais, 6 horas diárias, cinco dias por semana, salvo nos casos em que os trabalhadores se encontrem em digressão, em que o período normal de trabalho é de 40 horas semanais, 8 horas diárias, cinco dias por semana, com as necessárias adaptações, mantendo-se a remuneração.

2- O tempo de trabalho que resulte do diferencial entre o período de normal de trabalho em digressão e fora dela, apenas pode ser imputado ao tempo das deslocações.

Cláusula 108.<sup>a</sup>**Horário de trabalho**

1-O horário de trabalho dos instrumentistas, os locais da sua prestação e a constituição numérica detalhada de cada obra, são fixados em tabela de serviço com, pelo menos, dois meses de antecedência, não podendo ser alterada salvo razão excecional devidamente justificada, ouvida a comissão de instrumentistas da OSP.

2-Para a temporada sinfónica, aplica-se a seguinte semana tipo:

a) Segunda-feira: Dia sem atividade;

b) Terça a quinta-feira: 10h00 - 14h00;

c) Sexta-feira: 10h00 - 14h00 (ensaio geral) com possibilidade de concerto (noite);

c) Sábado: Ensaio geral ou concerto;

d) Domingo: Concerto;

e) No caso de concertos ao domingo, a semana tipo será, em regra, de quarta-feira a sábado, das 10h00 às 14h00.

3-Para efeitos do número anterior, podem ser realizados concertos fora dos dias estabelecidos no número anterior, após consulta da comissão da OSP.

4-Caso o concerto se realize noutro espaço, que não aquele, onde se realizaram os ensaios, o geral deverá ser realizado já, na sala de concerto. Caso não seja possível a realização na sala de concerto, haverá um ensaio de colocação com a duração de 40 minutos, imediatamente antes do concerto.

5-Para as produções de ópera ou bailado, vigorará a seguinte semana tipo:

a) Leituras: Terça a sexta-feira, 10h00 - 14h00;

b) Ensaios de cena: Definido à tabela;

c) Ensaio geral: Tarde ou noite.

6-Para efeitos do horário de trabalho previsto na presente cláusula e para garantia de pontualidade, os trabalhadores devem comparecer no local do espetáculo com meia hora de antecedência face à hora prevista de início do referido espetáculo.

7-A mesma formação da OSP não poderá participar em dois concertos ou espetáculos no mesmo dia, salvo razão devidamente justificada, ouvida a comissão de instrumentistas da OSP.

8-As deslocações em autocarro não devem, salvo circunstâncias excecionais e devidamente justificadas, ouvida a comissão de instrumentistas da OSP, exceder as seis horas diárias.

Cláusula 109.<sup>a</sup>**Período de descanso**

1-O dia de descanso semanal obrigatório dos instrumentistas é o domingo, salvo quando se realizar um concerto, espetáculo ou ensaio geral desse concerto ou espetáculo nesse dia, caso em que o dia de descanso semanal obrigatório é a segunda-feira imediatamente subsequente.

2-Os instrumentistas têm direito a gozar um dia de descanso semanal complementar à segunda-feira ou terça-feira, ou ao sábado, o qual, se não puder ser gozado na semana anterior ao descanso semanal obrigatório, será gozado, salvo circunstâncias excecionais, numa das quatro semanas seguintes.

3-Em cada período de quatro semanas, há, pelo menos, sempre que possível, duas semanas em que os instrumentistas gozam de dois dias de descanso consecutivos, preferencialmente no sábado e domingo.

4-Exceto em caso de repetição do programa, o dia imediatamente a seguir à primeira récita de um espetáculo de ópera, opereta ou bailado, é de descanso para os instrumentistas que nele tiverem participado e pode ser considerado como dia de descanso complementar se não coincidir com o dia de descanso obrigatório.

5-No caso de realização de concerto ou espetáculo até dois feriados por temporada, os instrumentistas que nele participem têm direito a uma retribuição equivalente ao dobro da retribuição normal ou um dia de descanso compensatório, o qual deve ser gozado, sempre que possível, na semana seguinte, cabendo a escolha ao OPART, sem prejuízo das condições negociadas entre o OPART e a comissão de orquestra.

Cláusula 110.<sup>a</sup>**Prestações especiais**

1-Os instrumentistas *tutti* dos naipes de cordas e os solistas B dos naipes de sopros que forem chamados a desempenhar temporariamente funções de categoria superior àquela a que pertencem, têm direito a receber a diferença salarial entre os dois níveis por cada dia de trabalho em que ocorra essa situação, desde o primeiro ao

último dia da produção. Sempre que se verifique trabalho ao sábado ou domingo, estes dias serão considerados como dias úteis para efeitos de pagamento.

2- Em caso de acordo com o instrumentista, podem ser determinadas formações reduzidas para concertos de câmara.

3- Pela participação em formações reduzidas de 9 a 13 instrumentistas, quando incluídas nos concertos sinfónicos, os instrumentistas terão direito a uma remuneração suplementar de acordo com a tabela em vigor nas respetivas direções para formações reduzidas e bandas de palco.

4- Pela participação em bandas de palco, só os instrumentistas que já estão a trabalhar no fosso terão direito a uma remuneração suplementar, de acordo com a tabela referida no número anterior.

5- Pela participação em cena, quando tal signifique memorização da partitura, caracterização e utilização de figurinos, bem como obediência às indicações do encenador, os instrumentistas que por seu acordo desempenhem essa participação, terão direito a uma remuneração suplementar, de 200,00 € por récita.

6- Nos casos de inexistência de lugares de especialista nos instrumentos suplementares nos naipes da secção de sopros, cabe ao respetivo coordenador de naipe decidir, em cada programa, qual o elemento do naipe mais habilitado a tocar um instrumento suplementar.

7- O instrumentista incumbido de tocar um instrumento suplementar terá direito a um suplemento no valor de dez por cento (10 %) do montante correspondente ao salário diário ilíquido da categoria de solista A, por cada dia de trabalho nessas funções, desde o primeiro ao último dia da produção. Sempre que se verifique trabalho ao sábado ou domingo, estes dias serão considerados como dias úteis para efeitos de pagamento.

8- Sempre que tal seja necessário, o OPART, faculta os instrumentos aos instrumentistas designados para tocar instrumentos suplementares.

9- Quando estejam em causa gravações da prestação artística dos instrumentistas da OSP, no âmbito dos contratos celebrados entre o TNSC e produtores fonográficos, videográficos ou cinematográficos, os instrumentistas autorizam, desde já, a reprodução e comercialização dos exemplares reproduzidos, mediante a contrapartida de uma remuneração, por cada sessão de gravação, com a duração máxima de 3 horas, a acordar casuisticamente entre a comissão e o OPART.

10- Os instrumentistas reconhecem a sua especial vocação e interesse na participação em projetos específicos de gravação do património musical português, que serão objeto de protocolos específicos. Neste âmbito poderão também ser incluídos outros projetos de particular relevância artística.

#### Cláusula 111.<sup>a</sup>

##### **Remuneração suplementar a título de direitos conexos**

1- Os instrumentistas autorizam a fixação, radiodifusão e reexibição, assim como streaming por um organismo de radiodifusão, das suas prestações artísticas, quando essas utilizações sejam efetuadas no quadro das temporadas anuais do TNSC, recebendo como contrapartida das autorizações suprarreferidas um subsídio mensal, no valor de 100,95 € (cem euros e noventa e cinco cêntimos).

2- Em caso de comercialização, os instrumentistas recebem uma contrapartida de valor a fixar ou a definir caso a caso.

3- Os direitos de aluguer, de retransmissão por cabo e radiodifusão por satélite, bem como o direito de compensação devida pela reprodução ou gravação de obras e prestações, não se encontram abrangidos pelo número 1 deste artigo, pelo facto do seu exercício se efetuar através de uma entidade coletiva de direitos dos artistas (gestão coletiva obrigatória), cabendo a sua gestão e administração à entidade de gestão representante do artista.

#### Cláusula 112.<sup>a</sup>

##### **Regime especial de licenças de instrumentistas**

1- Mediante acordo escrito com o OPART, pode ser concedido aos instrumentistas da OSP o direito a um número de semanas de licença com vencimento para uma melhor preparação e por razões de qualidade artística. Estas semanas podem ainda ser usadas para frequência de cursos de aperfeiçoamento profissional, seminários e ações de formação cuja duração seja compatível com os interesses do TNSC, e para atuações artísticas não decorrentes da atividade da OSP.

1.1- O número de semanas de licença com vencimento a que as diferentes categorias têm direito, nas condições previstas no número anterior, são:

- i) Concertino e coordenador de naipe das cordas - 6 semanas;
- ii) Solista A e coordenador de naipe dos sopros - 5 semanas;

- iii) Solista B dos sopros - 4 semanas;
- iv) Solista B das cordas - 3 semanas;
- v) *Tutti*- 2 semanas.

1.2- O gozo das licenças previstas no número anterior não deve prejudicar o funcionamento da orquestra. Assim:

- a) Têm de ser solicitadas por escrito, com pelo menos 1 mês de antecedência, e a resposta, salvo motivo de força maior, deve ser dada num prazo de 15 dias;
- b) Salvo por motivos de força maior, não devem ser gozadas nos meses antecedentes ou subsequentes ao período de gozo de férias;
- c) Não podem ser gozadas de uma só vez, salvo motivos de exceção, devidamente justificados e documentados;
- d) Têm de ser solicitadas até meio da temporada, i.e., até final de março.

2- O conselho de administração do OPART, ouvido o maestro titular, pode ainda conceder outras licenças com vencimento, sempre que entenda:

- a) Que as mesmas poderão redundar, direta ou indiretamente, em benefício para o TNSC;
- b) Quando estas sejam consideradas de especial relevância, em particular para os interesses do TNSC.

3- Para além do previsto na lei, o conselho de administração do OPART pode ainda conceder licenças sem vencimento, por motivos de ordem pessoal adequadamente comprovados ou para atuações artísticas não decorrentes da atividade da OSP, se as julgar relevantes para os interesses do OPART.

4- Nos casos em que a concessão da licença, com ou sem vencimento, obrigar à substituição do instrumentista, o que se verificará sempre que aquela for superior a três meses, deve o coordenador do naipe, se tal for pedido pelo conselho de administração do OPART, indicar um substituto externo para celebração de contrato de trabalho a termo certo.

5- O requerimento para concessão das licenças previstas nos números 2 e 3, com ou sem vencimento, salvo casos excecionais adequadamente comprovados, deve ser devidamente fundamentado e acompanhado pelos pareceres do maestro titular e do coordenador de naipe, sendo apresentado ao conselho de administração do OPART, com uma antecedência mínima de um mês em relação à data prevista para o início da licença.

6- O requerimento para a concessão de licença deve ter resposta no prazo máximo de 15 dias a partir da data em que for entregue, considerando-se a falta de resposta como deferimento tácito.

7- O conselho de administração do OPART, mediante parecer favorável do maestro titular ou do maestro convidado, se for esse o caso, pode autorizar uma dispensa pontual solicitada com carácter de urgência, desde que não implique a substituição do instrumentista requerente.

Cláusula 113.<sup>a</sup>

#### **Seguro e manutenção de instrumentos**

1- Os instrumentos utilizados pelos instrumentistas são objeto de um seguro de danos destinado a cobrir a perda ou dano resultantes de incêndio, acidente ou furto, nos locais de prestação de trabalho ou fora deles, bem como as eventuais desvalorizações decorrentes do seu uso, o qual será contratado e suportado pelo OPART.

2- O OPART suportará as despesas devidamente comprovadas e necessárias relacionadas com a manutenção, reparação e aquisição de consumíveis, dos instrumentos musicais utilizados ao seu serviço, que sejam propriedade dos instrumentistas, providenciando diretamente a manutenção e reparação necessárias.

3- Sem prejuízo do disposto nas condições do seguro contratado, o disposto no número 1 da presente cláusula não abrange os danos ocorridos em consequência da utilização do instrumento ao serviço do próprio trabalhador ou de terceiros e, bem assim, todos e quaisquer danos resultantes de atuação dolosa ou resultante de negligência grosseira pelo respetivo utilizador.

Cláusula 114.<sup>a</sup>

#### **Utilização em atividades externas de instrumentos que sejam propriedade do OPART**

A utilização de instrumentos que sejam propriedade do OPART, ao serviço de outras entidades ou em atividades que lhe sejam estranhas, depende de autorização prévia do OPART.

## CAPÍTULO XV

**Coro do Teatro Nacional de São Carlos**

## SUB CAPÍTULO I

## Missão - Composição

Cláusula 115.<sup>a</sup>**Missão**

1-O coro do TNSC, é um corpo artístico do OPART, vocacionado essencialmente para a interpretação operática, definida pelo diretor artístico e aprovada pelo CA.

2-Compete ao coro do TNSC a execução da programação operática, coral sinfónica e coral.

3-O coro do TNSC é constituído por um número nunca inferior a 66, tendo por objetivo atingir pelo menos 72.

Cláusula 116.<sup>a</sup>**Composição**

1-O número de coralistas do coro do TNSC é definido pelo OPART, por indicação do diretor artístico do TNSC, ouvido o maestro titular do coro, sendo estruturado em quatro naipes, subdivididos da forma seguinte:

- a) Sopranos - 1.º e 2.º;
- b) Meio-sopranos e contraltos;
- c) Tenores - 1.º e 2.º;
- d) Barítonos e baixos.

2-Compete ao diretor artístico do TNSC, obtido o parecer do maestro titular do coro, determinar o número de vozes necessárias em cada naipe, tendo sempre presente as subdivisões existentes e o repertório a executar.

3-Sempre que o número mínimo de coralistas previsto no número 1 não se encontrar preenchido, será aplicável o disposto na cláusula 117.<sup>a</sup> do presente AE.

## SUB CAPÍTULO III

## Admissão de coralistas

Cláusula 117.<sup>a</sup>**Concurso**

1-A admissão de coralistas para o coro do TNSC é feita por concurso internacional, sendo admitidos os candidatos para as vagas a preencher, de acordo com a seriação dos resultados e desde que obtida a classificação de «apto».

2-Na impossibilidade de preenchimento de vaga através de concurso, pode o OPART, sob proposta do diretor artístico, ouvido o maestro titular, contratar o ou os coralistas necessários como reforços pontuais, mediante contrato de trabalho a termo, cuja duração inicial não pode exceder 12 meses, renovável por igual período até ao limite máximo de 24 meses.

3-No caso previsto no número anterior, o OPART obriga-se a lançar novos concursos, com uma periodicidade semestral, salvo em caso de impedimento não imputável ao OPART.

4-A contratação de coralistas para a realização de concertos ou espetáculos cujo repertório exija um número superior ao dos membros disponíveis do coro ou para substituição temporária de coralista ausente não deverá conduzir à constituição de vínculo permanente ao OPART e é efetuada sob proposta do diretor artístico, ouvido o maestro titular, aplicando-se o disposto na cláusula 122.<sup>a</sup> do presente AE.

5-Não fica sujeita ao procedimento de concurso a admissão de coralistas, a título temporário, para substituição de coralista efetivo ausente.

### Cláusula 118.<sup>a</sup>

#### Procedimento do concurso

1- A abertura do procedimento do concurso é efetuada com a antecedência mínima de sessenta dias relativamente à prestação de provas, mediante anúncio publicado em órgãos da comunicação social de ampla divulgação em Portugal e no estrangeiro, nos locais de estilo ou outros meios adequados, de acordo com critérios a estabelecer pelo diretor artístico em conjunto com o maestro titular do coro.

2- O anúncio de abertura do procedimento de concurso deve conter a menção da tipologia da vaga a preencher e do respectivo vencimento base e demais condições de trabalho previstas no presente AE, devendo ser também mencionada a forma de consulta do respetivo programa.

3- O programa de cada concurso é definido pelo diretor artístico ouvidos o maestro titular e por representantes eleitos do coro, devendo, sempre que possível, ser prestado na sala principal.

4- O resultado das provas é obtido por deliberação do júri, com maioria simples, tendo o maestro titular voto de qualidade, em caso de empate.

### Cláusula 119.<sup>a</sup>

#### Júri do concurso

O júri do concurso é composto por:

- a) Diretor artístico;
- b) Maestro titular do coro;
- c) Maestro assistente do coro;
- d) No mínimo dois elementos do coro, sendo eleito preferencialmente um representante pelo(s) naípe(s) a concurso;
- e) No caso de concurso para preenchimento de vaga de efetivo, será ainda obrigatória a presença de dois convidados de notória competência, designados pelo diretor artístico de entre uma lista de nomes sugeridos pelos representantes eleitos do coro do TNSC;
- f) Um representante eleito do coro, sem direito a voto.

### Cláusula 120.<sup>a</sup>

#### Resultado do concurso

1- O resultado definitivo do concurso será lavrado em ata e divulgado, no prazo máximo de quarenta e oito horas úteis a contar do final do período de audições.

2- Esta ata será assinada por todos os elementos do júri.

3- O quadro de resultados das audições com referência às respetivas pontuações de cada candidato pode ser consultado na sede do OPART, mediante requerimento do candidato, sem prejuízo da observância das regras em matéria da proteção de dados e privacidade.

### Cláusula 121.<sup>a</sup>

#### Validade do resultado do concurso

O resultado do concurso será válido até ao termo da temporada seguinte, a contar da data de publicação dos resultados.

### Cláusula 122.<sup>a</sup>

#### Reforços

1- No caso previsto no número 5 da cláusula 117.<sup>a</sup>, poderão ser admitidos no coro do TNSC reforços, a título pontual ou para a participação numa temporada, nos termos previstos na cláusula 115.<sup>a</sup>, número 2 do presente AE.

2- O processo de admissão de reforços para uma temporada deve seguir o procedimento previsto no presente capítulo, com as necessárias modificações (por exemplo, natureza internacional ou nacional e prazos).

3- A admissão de reforços pontuais é feita por decisão do diretor artístico, ouvido o maestro titular, seguindo preferencialmente o procedimento previsto no presente capítulo, com as necessárias modificações.

4- No caso previsto no número anterior, compete ao diretor artístico propor a admissão a um candidato constante da lista de reforços ou de concurso válido ou, ainda, na ausência ou indisponibilidade deste(s), outro(s) candidato(s) ao exercício das funções.

5- A lista de reforços prevista no número anterior deve ser atualizada e/ou revista com uma periodicidade máxima de 1 (um) ano.

6- Os reforços contratados para uma temporada recebem a retribuição correspondente ao primeiro nível remuneratório da tabela salarial anexa ao presente AE e os reforços pontuais auferem a mesma retribuição pro rata temporis.

#### Cláusula 123.<sup>a</sup>

##### Admissão de coralistas e período experimental

1- Após a aprovação em concurso, de acordo com a vaga a preencher, é o candidato admitido a coralista, mediante celebração de contrato de trabalho, sendo aplicável o regime legal ou convencional do período experimental.

2- Sendo aplicável, com uma antecedência não inferior a 30 dias em relação ao termo do período experimental, o diretor artístico, após audição do maestro titular, apresentará ao conselho de administração a proposta de manutenção ou de cessação do contrato de trabalho.

3- Durante o período experimental, o candidato aprovado para uma vaga correspondente à celebração de um contrato por tempo indeterminado deverá efetuar três audições individuais, que serão avaliadas pelo diretor artístico, maestro titular do coro e um membro indicado pela comissão do coro, proveniente do mesmo naipe do candidato.

## SUB CAPÍTULO IV

### Direitos e deveres específicos dos coralistas

#### Cláusula 124.<sup>a</sup>

##### Direitos dos coralistas

1- Sem prejuízo do previsto na lei e noutras disposições do presente AE, os coralistas têm direito a:

- a) Fazer uso dos recursos técnicos que o OPART colocar à sua disposição, nomeadamente, aulas de canto, arte cénica, preparação física bem como a correpetição;
- b) Solicitar licenças para a frequência de cursos de aperfeiçoamento e atividade artística que valorize a performance, nos termos previstos no presente AE;
- c) Constituir uma comissão do coro;
- d) Solicitar ser audicionado pelo diretor artístico;
- e) Solicitar uma audição interna com vista à mudança de naipe;
- f) Ter acesso às salas existentes para estudo, de acordo com as disponibilidades existentes, devendo para o efeito solicitar autorização com uma antecedência mínima de 48 horas;
- g) Ter acesso à organização atempada dos ensaios, com a salvaguarda do tempo mínimo necessário à memorização do repertório antes do primeiro ensaio de cena;
- h) Ter acesso, sempre que possível, à estrutura traduzida dos textos a trabalhar do repertório operístico e coral, bem como a um *coach* ou gravação para trabalho de fonética do repertório em língua estrangeira;
- i) Quando o solicite e desde que participe no espetáculo, o coralista pode adquirir um exemplar a título gratuito do programa das produções e coproduções do OPART.

2- A programação da temporada anual do TNSC, na parte em que envolva o coro, é dada a conhecer aos coralistas uma vez aprovada pelo conselho de administração do OPART, e, sempre que possível, no final da temporada anterior, não se devendo realizar qualquer espetáculo ou gravação durante os primeiros seis dias de trabalho efetivo.

#### Cláusula 125.<sup>a</sup>

##### Deveres dos coralistas

Sem prejuízo do previsto na lei e noutras disposições do presente AE, são deveres dos coralistas:

- a) Apresentar-se pontualmente aos ensaios marcados, de acordo com o horário preestabelecido pela tabela;
- b) Estar presente, obrigatoriamente, nos vocalizos ou outros ensaios de preparação vocal que o maestro entenda necessários;
- c) Não se poupar aos esforços vocais necessários, salvo a ocorrência de casos de força maior devidamente justificados, como por exemplo, em caso de doença;

- d) Cantar, respeitando as indicações dos maestros;
- e) Manter um comportamento adequado ao exercício das suas funções;
- f) Memorizar as óperas até aos ensaios de cena, de acordo com o número de ensaios previstos para o efeito;
- g) Cumprir as determinações de encenação estabelecidas pelo encenador e seus assistentes;
- h) Apresentar-se no palco vestidos e caracterizados no ensaio geral e ante piano bem como nos concertos e espectáculos de ópera;
  - i) Apresentar-se no ensaio geral, ante piano e espetáculos de ópera até uma hora antes de entrar em cena, contada a partir da entrada do coralista no teatro, exceptuando-se os casos em que o maestro expressamente permita uma entrada posterior;
  - j) Apresentar-se no palco com traje de cena no ensaio pré-geral;
  - k) Apresentar-se nos concertos e ensaios pré-gerais meia-hora antes do seu início, contada a partir da entrada do coralista no TNSC, excetuando-se os casos em que o maestro expressamente permita uma entrada posterior;
  - l) Permanecer nas instalações do TNSC ou onde se realizem os espectáculos durante a totalidade da execução dos mesmos, salvo situações excepcionais e devidamente autorizadas pelo maestro titular;
  - m) Zelar pela boa utilização do material que lhe seja confiado;
  - n) Aperfeiçoar-se profissionalmente servindo-se dos recursos postos à sua disposição pelo OPART;
  - o) Não utilizar as pastas próprias dos concertos pertencentes ao OPART em atividades que sejam alheias a esta entidade;
  - p) Pugnar para que, nas suas apresentações em espetáculos fora do âmbito do coro do TNSC, conste das respetivas folhas de sala ou programas, a menção «Coro do Teatro Nacional de São Carlos» junto do seu nome.

#### Cláusula 126.<sup>a</sup>

##### **Mudança de naipe**

- 1- O coralista pode solicitar uma audição interna com vista a mudança de naipe.
- 2- Esta audição só pode ser solicitada quando existir vaga disponível no naipe ao qual o coralista se propõe.
- 3- A audição prevista nesta cláusula terá como Júri o diretor artístico do TNSC e o maestro titular do coro.

## SUB CAPÍTULO V

### Prestação de trabalho

#### Cláusula 127.<sup>a</sup>

##### **Período normal de trabalho**

- 1- O período normal de trabalho é de 30 horas semanais, 6 horas diárias, cinco dias por semana, salvo nos casos em que os trabalhadores se encontrem em digressão, em que o período normal de trabalho é de 35 horas semanais, 7 horas diárias, cinco dias por semana, com as necessárias adaptações, mantendo-se a remuneração.
- 2- O tempo de trabalho que resulte do diferencial entre o período de normal de trabalho em digressão e fora dela, apenas pode ser imputado ao tempo das deslocações.

#### Cláusula 128.<sup>a</sup>

##### **Horário de trabalho**

- 1- O horário de trabalho dos coralistas, tem início variável, é fixado em tabela artística, mensal, semanal e diária segundo as exigências da programação, respeitando os limites do período normal de trabalho.
- 2- Na elaboração das tabelas artísticas, o horário de trabalho, sempre que possível, é fixado da forma seguinte:
  - a) Nunca um dia poderá ter mais de dois meios períodos de trabalho;
  - b) O trabalho em horário noturno obriga à não marcação de trabalho no período da manhã do dia de trabalho a seguir;
  - c) O disposto nas alíneas anteriores não poderá coincidir com os dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou folgas;
  - d) Preferencialmente não devem ser realizados ensaios, nomeadamente em dias de deslocações, entre as 18h00 e as 20h00, salvo em caso de ensaios gerais ou de colocação.

### Cláusula 129.<sup>a</sup>

#### Tabela de serviço

1- As tabelas de serviço do coro do TNSC fixam o regime de funcionamento no que respeita a horários de trabalho, locais de prestação de trabalho, repertório, grupo(s) de trabalho interveniente(s), e traje para o concerto/ópera.

2- A tabela de serviço é afixada no placard da sala de ensaio do coro, com pelo menos três meses de antecedência, relativamente ao primeiro dia a que respeita. A tabela em causa só poderá ser alterada até dois meses antes do primeiro dia a que respeita, salvo razão excepcional, devidamente justificada e fundamentada, uma vez ouvida a comissão do coro.

3- A elaboração da proposta da tabela compete ao diretor do coro e orquestra, ouvido o diretor artístico e o maestro titular do coro, sem prejuízo da sua eventual aprovação pelo conselho de administração do OPART, caso seja necessário.

4- Nos casos absolutamente necessários pode o diretor artístico ou o diretor musical alterar o repertório a trabalhar e estabelecido na tabela de serviço, devendo disso dar conhecimento no ensaio anterior.

5- A alteração referida no número anterior não pode implicar alteração da hora do início e fim do ensaio, previamente estabelecido na tabela de serviço.

### Cláusula 130.<sup>a</sup>

#### (Organização do trabalho)

1- No caso de ensaio de sala com maestro convidado, se este não utilizar a totalidade do tempo de ensaio previsto na tabela de serviço, pode o maestro titular do coro utilizar o tempo restante. Tal período de ensaio será destinado a trabalhar e consolidar o mesmo repertório ensaiado com o maestro convidado, salvo motivos técnicos ou artísticos devidamente justificados.

2- Quando os naipes do coro estiverem divididos para executarem programas distintos não será possível realizar ensaios de repertório previstos para a totalidade do coro apenas com um desses grupos, salvo se estiver previsto em tabela ou se se verificarem motivos técnicos ou artísticos devidamente justificados.

### Cláusula 131.<sup>a</sup>

#### Listas para orgânico parcial

1- Nas produções em que o coro do TNSC se apresente em orgânico parcial, deverão ser elaboradas listas específicas para cada produção, sendo respeitado, sempre que possível, o princípio da rotatividade como forma de assegurar a distribuição da carga horária de forma equitativa por todos os coralistas.

2- As listas referidas no número 1 deverão ser publicitadas com, pelo menos, dois meses de antecedência em relação à data da produção.

3- A escolha dos coralistas selecionados para as produções do coro do TNSC em orgânico parcial será da responsabilidade da direção artística, ouvido o maestro titular do coro, atenta a tabela de distribuição dos serviços prestados por cada coralista.

### Cláusula 132.<sup>a</sup>

#### Trabalho suplementar

Sem prejuízo do disposto na cláusula 51.<sup>a</sup>, não se compreende na noção de trabalho suplementar o tempo de viagem dos coralistas em digressões que coincidam com o sábado e domingo.

### Cláusula 133.<sup>a</sup>

#### Intervenções solísticas

1- São intervenções solísticas os solos do coro assinalados na partitura, bem como as intervenções de um elemento do coro.

2- É da competência do diretor artístico, ouvido o maestro titular do coro, selecionar os coralistas mais adequados à realização dos solos de coro.

3- As intervenções solísticas são classificadas, pelo maestro titular do coro, com a ordem de importância que têm em cada produção que deve ser previamente acordada e publicitada.

4- Para efeitos de remuneração, as intervenções solísticas são classificadas de acordo com a tabela constante da mesma. Esta tabela será atualizada de acordo com os índices aplicados às atualizações salariais.

5- A classificação a que se refere o número anterior é da competência do diretor artístico do TNSC ouvido o maestro titular do coro.

6- Quando as exigências do papel o justificarem, o coralista selecionado para as intervenções solísticas poderá ser dispensado do seu trabalho regular no coro pelo diretor artístico do TNSC, ouvido o maestro titular.

7- Em caso algum a dispensa referida no número anterior pode prejudicar o funcionamento normal dos ensaios e espetáculos do coro.

#### Cláusula 134.<sup>a</sup>

##### Coro diferenciado

1- Considera-se que existe coro diferenciado quando uma linha melódica é executada por três ou menos coralistas.

2- O coro diferenciado será classificado com as menções «A» ou «B», de acordo com a proposta do diretor artístico do TNSC, que decidirá depois de obtido o parecer do maestro titular.

3- Para efeitos de remuneração da prestação de trabalho em coro diferenciado é remunerado de acordo com a tabela prevista no número 4 da cláusula anterior. Esta tabela será atualizado de acordo com os índices aplicados às atualizações salariais.

#### Cláusula 135.<sup>a</sup>

##### Figuração especial

1- São considerados figuração especial, os casos em que:

a) Os elementos do coro que desempenhem funções dramáticas não relacionadas diretamente com a personagem desempenhada/representada pelo coro, de acordo com o previsto na partitura da ópera, para os quais tenha de haver ensaios específicos cujo objeto não seja de natureza musical, mas apenas de representação;

b) Apesar de os elementos do coro desempenharem funções dramáticas relacionadas diretamente com a personagem desempenhada/representada pelo coro, esta participação ocorra num ato em que originalmente, segundo a partitura, não está prevista qualquer intervenção vocal do coro.

2- A figuração é especialmente remunerada, caso a caso, de acordo com a com a tabela de remunerações.

3- A figuração será classificada com as denominações «A» e «B», de acordo com a proposta do diretor artístico do TNSC consoante os pareceres do diretor de estudos musicais e do diretor de cena do TNSC.

4- A classificação referida no número anterior será divulgada até ao início dos ensaios de cena.

#### Cláusula 136.<sup>a</sup>

##### Condições de trabalho

1- A sala de ensaios do coro é para uso prioritário deste.

2- A sala de ensaios deve reunir boas condições materiais e acústicas.

3- Por boas condições materiais entende-se:

i) Assentos compatíveis;

ii) Estantes para os coralistas que o solicitarem;

iii) Condições climatéricas adequadas à prática do canto;

iv) Iluminação adequada à leitura;

v) Condições de limpeza adequadas à prática do canto;

vi) Partituras adequadas à boa leitura de todos os naipes.

4- O repertório trabalhado em ensaios de sala do coro poderá ser variado, devendo ser salvaguardada a saúde vocal dos coralistas através de uma distribuição do trabalho que não provoque um desgaste vocal anormal aos cantores.

#### Cláusula 137.<sup>a</sup>

##### Dispensa técnica

1- O coralista que por razões de programação constantes da tabela não tenha serviço a realizar pode ser dispensado de comparecer no TNSC ou no local designado nos horários previstos.

2- O coralista que por algum motivo atendível e justificável não tenha realizado o número necessário de ensaios pode ser dispensado de comparecer no TNSC ou no local designado nos horários previstos, pelo OPART, obtido o parecer do diretor artístico do TNSC ou do maestro titular do coro.

Cláusula 138.<sup>a</sup>**Dispensa artística**

O coralista selecionado para as intervenções solísticas poderá ser dispensado do seu trabalho regular no coro pelo diretor artístico do TNSC, ouvido o maestro titular do Coro.

Cláusula 139.<sup>a</sup>**Faltas**

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 70.<sup>a</sup> a 73.<sup>a</sup> do presente AE, a falta justificada a um ensaio geral não inibe o coralista que tenha efetuado os restantes ensaios de participar no espetáculo desde que o diretor artístico do TNSC, ouvido o maestro do coro, entenda que o coralista está em condições técnicas para efetuar a sua prestação.

Cláusula 140.<sup>a</sup>**Regime especial de licenças para coralistas**

1- Mediante acordo escrito com o OPART, pode ser concedido, aos coralistas do TNSC o direito de gozarem de duas semanas de licença com vencimento em cada ano civil, seguidas ou interpoladas, para a frequência de cursos certificados de aperfeiçoamento profissional na área artística ou atividade artística que promova a performance, não decorrentes da atividade do coro.

2- Os pedidos de licença previstos no número anterior devem ser solicitados ao diretor artístico do TNSC, cuja autorização requer o parecer do maestro titular do coro e autorização do conselho de administração do OPART.

3- Os pedidos devem ser efectuados com um período mínimo de um mês de antecedência em relação ao seu início. A resposta, salvo motivo de força maior, deverá ser efetuada no prazo de quinze dias.

4- O gozo das licenças previstas nos números anteriores não deve prejudicar o funcionamento do coro.

5- No prazo máximo de 5 (cinco) dias a contar da retoma da prestação do trabalho ou do termo da frequência do curso, consoante o que ocorra em primeiro lugar, o coralista deverá apresentar perante o OPART, independentemente de solicitação nesse sentido, o respetivo comprovativo de frequência e/ou o certificado de avaliação do curso em questão, se aplicável.

6- O coralista tem, ainda, direito a uma período de licença especial, sem perda de retribuição, de até seis dias por ano, em dias ou meios-dias, de forma seguida ou interpolada, não cumuláveis com o gozo simultâneo, contínuo ou sucessivo de outras licenças ou ausências, não podendo colocar em causa o normal funcionamento do OPART.

7- A licença referida no número anterior deverá ser solicitada por escrito e deverá ser validada pelo conselho de administração do OPART, sob parecer da respetiva unidade orgânica.

8- A licença não pode ser concedida nos dias em que estão marcados espectáculos, concertos, ensaios pré-gerais, gerais, ensaio à italiana, antepiano e ensaio de sala com maestro convidado.

9- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, só podem ser concedidas, num mesmo ensaio, duas licenças por naipe, a não ser em situações excepcionais validadas pelo conselho de administração do OPART, sob parecer da respetiva unidade orgânica.

10- Havendo coincidência de pedidos de licença para o mesmo dia e no mesmo naipe ou um número total de pedidos que impeça a realização normal de um ensaio, são os mesmos considerados segundo uma ordem de prioridade tendo em atenção:

- a) A antecedência do pedido;
- b) A absoluta necessidade funcional do ensaio;
- c) O índice de ausências do coralista requerente nesse mês (ainda que devidamente justificadas);
- d) O número de dispensas já concedidas ao coralista requerente nesse ano.

Cláusula 141.<sup>a</sup>**Traje**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 63.<sup>a</sup>, o coralista deve apresentar-se no palco nos ensaios antepiano, pré-geral, geral para ópera e espetáculos com as indumentárias que são integralmente fornecidas pelo OPART, salvo circunstâncias excepcionais, ou outra pessoa, singular ou coletiva, e destinadas a cada produção, devendo zelar pela sua boa utilização.

2- Nos concertos, as instruções relativas à indumentária devem ser precisas e afixadas em tabela.

3- Nas óperas, as instruções relativas à indumentária devem ser precisas e afixadas nos camarins.

4- É da responsabilidade do OPART o transporte dos trajes para os locais de espectáculo, bem como a sua manutenção.

5- Sempre que por via do seu desempenho, os coralistas, tiverem de adotar indumentária especial, a mesma deverá ser-lhes fornecida pelo OPART.

#### Cláusula 142.<sup>a</sup>

##### Caraterização

1- A caracterização para cada produção é obrigatória.

2- O coralista deve apresentar-se em palco caracterizado no ensaio antepiano, ensaio geral e no espectáculo, de acordo com as instruções para cada produção.

3- Essas instruções devem ser precisas e afixadas nos camarins atempadamente.

4- Os coralistas com problemas clínicos comprovados podem usar os seus próprios produtos para a caracterização, estando, porém, obrigados ao cumprimento das instruções referidas nos números anteriores.

5- Compete à direção de produção verificar a qualidade dos produtos usados, bem como velar pelo cumprimento das normas de higiene.

6- É fornecido a cada coralista um *kit* de maquilhagem, composto por esponja, pincéis, lápis batom, rímel, base, escova e pente.

#### Cláusula 143.<sup>a</sup>

##### Ensaios - Denominação

Os ensaios classificam-se em:

a) Ensaios de sala são ensaios de preparação musical das obras, onde deve ser realizado o trabalho técnico-vocal necessário ao repertório a ser preparado, como por exemplo, o trabalho de fusão de vozes. Decorrem normalmente na sala do coro e acompanhados ao piano, estando divididos em ensaios de naípe e ensaios *tutti*. Estes ensaios devem ser precedidos de aquecimento vocal adequado à sua realização;

b) Ensaios musicais com orquestra para concerto são ensaios para preparação musical das obras e decorrem em local convencionado para o efeito;

c) Ensaios de cena são ensaios que decorrem no palco ou em outro local apropriado, onde se procede à execução e à encenação da ópera;

d) Ensaios de antepiano são ensaios corridos, destinados a testar a praticabilidade e segurança de cenários, luzes, encenação, traje e caracterização;

e) Ensaios de cena com orquestra são ensaios que decorrem no palco com a presença do coro e acompanhado por orquestra;

f) Ensaios à italiana são ensaios estritamente musicais que se destinam a rever a prestação do coro, solistas e orquestra;

g) Ensaios pré-gerais são ensaios em tudo semelhantes aos ensaios gerais, mas sem caracterização e que têm lugar quando haja que preparar récitas de ópera;

h) Ensaios gerais para ópera são ensaios em tudo semelhantes a uma récita de ópera;

i) Ensaios gerais para concerto são ensaios em tudo semelhantes a uma récita de concerto, sem indumentária;

j) Ensaios de sala com maestro convidado são ensaios de sala dirigidos exclusivamente pelo director musical da obra;

k) Ensaios de colocação são ensaios que se destinam a testar a praticabilidade de iluminação, do espaço e da acústica, e decorrem no local dos espetáculos.

#### Cláusula 144.<sup>a</sup>

##### Horários ensaios

1- Os ensaios de sala decorrem:

– De segunda a sexta-feira;

– Das 11h00 às 13h00 e das 15h00 às 18h00;

– Com intervalos de 10 minutos por cada hora, que podem ser gozados de forma cumulada, não podendo, no entanto, o coralista ensaiar por período superior a uma hora e meia seguida.

2- Os ensaios musicais com orquestra para concerto decorrem:

– De segunda a sexta ou, quando necessário (ensaio gerais de ópera ou concertos de coral sinfónico), de segunda a sábado, sendo compensado o sábado nas duas semanas seguintes;

- Das 10h00 às 13h00 e das 14h30 às 17h30;
  - Qualquer alteração a este horário, nomeadamente, por motivos climatéricos, deverá ser objecto de negociação entre a comissão do coro, da orquestra e director artístico;
  - Com intervalos de 10 minutos por cada hora, articulados com os intervalos da orquestra, que podem ser gozados de forma cumulada, não podendo, no entanto, o coralista ensaiar por período superior a uma hora e meia seguida.
- 3- Os ensaios de cena decorrem:
- De segunda a sexta-feira;
  - Das 10h00 às 13h00 e das 15h00 às 18h00;
  - Com intervalos de 10 minutos por cada hora, que podem ser gozados de forma cumulada, não podendo, no entanto, o coralista ensaiar por período superior a uma hora e meia seguida.
- 4- Os ensaios antepiano decorrem:
- De segunda a sexta-feira;
  - Têm intervalos correspondentes aos dos espectáculos;
  - Deverá ser corrido, sendo que o encenador e o director musical podem interromper o ensaio sempre que o acharem necessário, respeitando o horário fixado na tabela de serviço;
  - Têm hora de início e de fim, sendo considerados 15 minutos para descaracterização;
  - A entrada para o ensaio antepiano deverá ocorrer uma hora antes da hora prevista para o início do ensaio;
  - Estarão finalizados os adereços e guarda roupa para a produção;
  - O não cumprimento de qualquer das alíneas anteriores alterará o regime do ensaio para «ensaio de cena»;
  - No dia de ensaio antepiano apenas poderá existir um período único de trabalho.
- 5- Os ensaios de cena com orquestra decorrem:
- De segunda a sábado;
  - Das 10h00 às 13h00 e das 15h00 às 18h00;
  - Têm intervalos de 10 minutos por hora, que devem ser articulados com os da orquestra, que podem ser gozados de forma cumulada, não podendo, no entanto, o coralista ensaiar por período superior a uma hora e meia seguida.
- 6- Os ensaios à italiana decorrem:
- De segunda a sexta-feira;
  - Das 10h00 às 13h00 e das 15h00 às 18h00;
  - Têm intervalos de 10 minutos por hora, que devem ser articulados com os da orquestra, que podem ser gozados de forma cumulada, não podendo, no entanto, o coralista ensaiar por período superior a uma hora e meia seguida;
  - Os ensaios têm hora expressa de início e fim.
- 7- Os ensaios pré-gerais decorrem:
- De segunda a sexta-feira;
  - Em períodos diurnos (manhã/tarde);
  - Com hora determinada de início e de fim;
  - A entrada para o ensaio pré-geral deverá ocorrer uma hora antes da hora prevista para o início do ensaio;
  - No dia de ensaio pré-geral apenas poderá existir um período único de trabalho.
- 8- Os ensaios gerais para ópera decorrem:
- De segunda a sexta-feira;
  - Com hora determinada de início, mas sem hora de fim;
  - A entrada para o ensaio geral deverá ocorrer uma hora antes da hora prevista para o início do ensaio.
  - Com intervalos equivalentes aos observados nas récitas de ópera;
  - Em função das características do repertório, o ensaio geral de um espectáculo de ópera é realizado, em regra, até à véspera ou antevéspera da primeira récita;
  - No dia de ensaio geral para ópera apenas poderá existir um período único de trabalho.
- 9- Os ensaios gerais para concerto decorrem:
- De segunda a sexta-feira;
  - Das 10h00 às 13h00 e/ou das 14h30 às 17h30 (quando com orquestra);
  - Com hora determinada de início e de fim;
  - Com intervalos de 30 minutos, que devem ser articulados com os da orquestra;
  - Os ensaios são realizados até à véspera do espectáculo podendo, a título excepcional, ter lugar ao sábado no caso de concertos fora do TNSC;
  - No dia de ensaio geral para ópera apenas poderá existir um período único de trabalho.

- 10- Os ensaios de colocação decorrem:
- No dia do concerto, com período máximo de duração de 30 minutos, e com a antecedência de uma hora da realização do concerto;
  - Com hora determinada de início e fim.

Cláusula 145.<sup>a</sup>

#### **Direção do ensaio**

Os ensaios são dirigidos:

1- Nos ensaios de sala:

- a) Pelo maestro titular do coro; ou,
- b) Pelo maestro assistente; ou,
- c) Pelo diretor musical.

Os ensaios são acompanhados ao piano pelo maestro correpetidor.

2- Nos ensaios musicais com orquestra para concerto:

Pelo diretor musical ou seus assistentes.

3- Nos ensaios de cena:

- a) Dirigido cenicamente pelo encenador da ópera ou assistentes;
- b) Dirigido musicalmente pelo maestro titular do coro ou maestro assistente ou pelo diretor musical;

Os ensaios de cena são acompanhados musicalmente por piano.

4- Nos ensaios de antepiano:

- a) Dirigido musicalmente pelo diretor musical ou por quem o substitua;
- b) Dirigido cenicamente pelo encenador da ópera ou assistentes.

5- Nos ensaios de cena com orquestra:

- a) Dirigido cenicamente pelo encenador da ópera ou assistentes ou por quem este designe para esse efeito;
- b) Dirigido musicalmente pelo diretor musical ou seu assistente;

6- Nos ensaios à italiana:

Pelo diretor musical ou seus assistentes.

7- Nos ensaios pré-gerais:

Pelo diretor musical ou seus assistentes.

8- Nos ensaios gerais para ópera:

Pelo diretor musical.

9- Nos ensaios gerais para concerto:

Pelo diretor musical.

10- Nos ensaios de colocação:

Pelo diretor musical.

Cláusula 146.<sup>a</sup>

#### **Especificidades**

1- Em dias de espectáculos não podem ser marcados ensaios, exceto o ensaio de colocação para esse espectáculo, para os coralistas que participam no espectáculo.

2- Os ensaios de cena são acompanhados musicalmente ao piano.

3- Os ensaios antepiano são acompanhados musicalmente ao piano. Decorrem com os coralistas caracterizados e com trajes de cena.

4- Os ensaios de cena com orquestra são acompanhados musicalmente pela orquestra.

5- Os ensaios à Italiana contam com a presença dos solistas, o coro está sentado e são acompanhados musicalmente pela orquestra.

6- Os ensaios pré-gerais realizam-se com a participação da orquestra e o coro apresenta-se com os trajes de cena.

7- Os ensaios gerais para ópera e para concerto são realizados com a participação da orquestra e dos solistas.

8- Nos ensaios gerais para ópera, o coro apresenta-se no palco com os trajes de cena e caracterizado.

Cláusula 147.<sup>a</sup>

#### **Espetáculos**

O regime específico dos espectáculos é o mesmo indicado para os ensaios gerais.

Cláusula 148.<sup>a</sup>**Deslocações**

1- Sem prejuízo do local de trabalho contratualmente definido para a prestação do trabalho, o trabalhador está adstrito às deslocações inerentes ao exercício das suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional, nos termos da cláusula 34.<sup>a</sup> do presente AE.

2- Em viagens de longa duração que excedam o número de horas de trabalho diário a realizar pelo coro, deverá ser dado aos coralistas o descanso compensatório relativo, a organizar em tabela.

3- Em casos excepcionais e em viagens de curta duração, o coro efectuará ensaios ou espectáculos no dia da chegada, desde que a situação tenha sido apresentada e fundamentada previamente.

4- No local onde for efectuado o espectáculo devem estar asseguradas as condições necessárias para mudança de traje.

5- Sempre que possível, o regresso do coralista ocorrerá no dia seguinte ao último espectáculo.

## CAPÍTULO XVI

**Elenco/equipa artística da Companhia Nacional de Bailado**Cláusula 149.<sup>a</sup>**Missão**

1- A Companhia Nacional de Bailado, adiante designada por «CNB», integra um dos grupos profissionais do OPART, vocacionado para a interpretação de espetáculos de dança.

2- A base artística e o nível técnico da CNB são preferencialmente definidos pelo repertório clássico e neoclássico, respeitando a técnica clássica. No entanto, a companhia poderá apresentar repertório moderno e contemporâneo, estimulando e apoiando a criação de novo repertório.

3- Os bailarinos podem ser encarregues de executar trabalho artístico que inclua o recurso a outros meios de expressão, nomeadamente, podem participar em óperas, preferencialmente em articulação com outros corpos artísticos do OPART.

4- O repertório da CNB deve ser adequado à dimensão numérica dos recursos humanos existentes na companhia.

Cláusula 150.<sup>a</sup>**Composição**

1- A equipa artística da CNB é constituída pelos bailarinos, mestres de bailado, ensaiadores, professores e coordenador musical.

2- A carreira de bailarino integra o conjunto de categorias descritas no anexo II ao presente AE.

3- O elenco artístico é composto por um número nunca inferior 60 bailarinos, distribuídos pelas diversas categorias, tendendo a atingir, pelo menos, 70, ouvido o diretor artístico.

Cláusula 151.<sup>a</sup>**Admissão**

1- Os trabalhadores que integram o elenco artístico da CNB, são admitidos mediante proposta efetuada pelo diretor artístico ao conselho de administração do OPART e é precedida por um processo de seleção designado por audições.

2- Os avisos para a realização das audições são publicitados, com antecedência adequada, mediante anúncio em publicações especializadas em dança e na *internet*, de acordo com os critérios de seleção estabelecidos pela direção artística.

3- O júri das audições é constituído pelo diretor artístico, um representante dos mestres, um representante dos ensaiadores e um professor ou um bailarino principal em representação dos bailarinos.

4- Os representantes dos mestres, ensaiadores e bailarinos são indicados pelos seus pares ao diretor artístico, até 20 dias antes do início das audições, salvo se o OPART indicar um prazo inferior.

5- Os critérios de seleção e demais tramitação do processo de audições são da competência da direção artística.

6- A direção artística elabora a tramitação do processo das audições que se realizarem no estrangeiro, devendo comunicá-la aos elementos do júri.

7- A deliberação final de admissão dos candidatos a concurso será tomada pelo júri, cuja ponderação de votos será a seguinte:

Diretor artístico	50
Mestre	19
Ensaaiador	17
Professor ou bailarino principal	14

8- A deliberação do júri é tomada por maioria simples, e, em caso de empate, o diretor artístico tem voto de qualidade.

9- O quadro de resultados das audições com referência as respetivas pontuações de cada candidato podem ser consultadas na sede do OPART, mediante requerimento do candidato.

10- A intervenção de qualquer trabalhador no júri será considerada, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

#### Cláusula 152.<sup>a</sup>

##### Promoção de bailarinos

1- A promoção dos bailarinos pode ser ainda efetuada por deliberação do CA, mediante proposta do diretor artístico da CNB.

2- A proposta de promoção do bailarino, a efetuar pelo diretor artístico ao conselho de administração do OPART, dependerá de uma avaliação de desempenho, que compreende a avaliação contínua do trabalho realizado pelo bailarino, efetuada pela direção artística, mestre de bailado, ensaiador e professor.

3- A avaliação final obedecerá com as necessárias adaptações ao mecanismo previsto na cláusula 27.<sup>a</sup>

4- A promoção será, em regra, efetuada para a categoria ou nível superior imediatamente subsequente, salvo parecer fundamentado do diretor artístico em sentido diferente.

5- A proposta de promoção pelo diretor artístico será automática se:

a) Na mesma temporada, o trabalhador efetuar 10 produções, desempenhando funções de categoria superior à sua;

b) Em duas temporadas consecutivas, o trabalhador efetuar 15 produções, desempenhando funções de categoria superior à sua;

c) Em três temporadas seguidas ou interpoladas, o trabalhador efetuar 20 produções, desempenhando funções de categoria superior à sua.

#### Cláusula 153.<sup>a</sup>

##### Direitos

1- Sem prejuízo do previsto na lei e noutras disposições do presente AE, os elementos da equipa artística têm direito a:

a) Boas condições de trabalho em todos os locais onde atuem, devendo ser garantido, nomeadamente, a qualidade do palco (chão de dança) e outros materiais de instalação reúnam os requisitos técnicos e ergonómicos adequados, para além de boas condições de temperatura, ventilação e iluminação;

b) Intervir, através da respetiva comissão da equipa artística da CNB, nas decisões que incidam sobre as questões laborais mais relevantes da vida da CNB, bem como serem ouvidos na escolha do diretor artístico;

c) Alojamento condigno durante os períodos de digressão;

d) Ser informados até ao último dia de janeiro de cada ano sobre a cessação por caducidade do respetivo contrato de trabalho a termo resolutivo certo.

2- Introduzir a cláusula da informação da temporada cláusula 106 da OSP.

3- Mediante acordo escrito com o OPART, pode ser concedido, aos bailarinos da CNB o direito de gozarem até duas semanas de licença com vencimento em cada ano civil, seguidas ou interpoladas, para a frequência de cursos certificados de aperfeiçoamento profissional na área artística ou atividade artística que promova a performance desde que superiormente autorizados.

Cláusula 154.<sup>a</sup>**Deveres**

Sem prejuízo do previsto na lei e noutras disposições do presente AE, são deveres dos elementos da equipa artística:

- a) Tomar parte, apresentando-se pontualmente, em todos as aulas, ensaios e espetáculos, para os quais estejam distribuídos;
- b) Submeter-se, tanto nas aulas como nos ensaios e espetáculos, à direção dos mestres, ensaiadores, professores e diretor de cena bem como garantirem, pelo seu comportamento profissional, a boa e regular prestação de trabalho;
- c) Avisar imediatamente o OPART, em caso de doença ou impedimento grave que impossibilite a comparecimento a um ensaio ou espetáculo;
- d) Pugnar, sempre que se apresentem em espetáculos fora do âmbito da CNB e/ou OPART para que na folha de sala respetiva conste a menção «Companhia Nacional de Bailado» junto do seu nome, caso o espetáculo tenha lugar em Portugal, e «Companhia Nacional de Bailado - Portugal», caso o espetáculo tenha lugar no estrangeiro, sem prejuízo dos deveres de lealdade e de não concorrência.

Cláusula 155.<sup>a</sup>**Programação da temporada anual**

1- A programação da temporada anual da CNB é dada a conhecer à equipa artística uma vez aprovada pelo CA, e, sempre que possível, no final da temporada anterior, não se devendo realizar qualquer espetáculo ou gravação durante os primeiros seis dias de trabalho efetivo.

2- Qualquer espetáculo promovido pelo OPART, que não tenha sido previsto na programação da temporada anual deve ser comunicado à equipa artística com uma antecedência mínima de dois meses, salvo quando circunstâncias excecionais ou institucionais, devidamente justificadas, impeçam o cumprimento da referida antecedência.

Cláusula 156.<sup>a</sup>**Disposições genéricas do elenco artístico**

1- A prestação do trabalho dos bailarinos compreende aulas, ensaios, espetáculos, provas de guarda-roupa, sessões fotográficas ou filmagens para promoção de espetáculos ou da temporada da CNB e/ou do OPART e, viagens e será distribuído em tabela diária, semanal e mensal.

2- As provas de guarda-roupa são afixadas na tabela artística e realizadas durante o horário de trabalho, mas nunca durante os períodos de descanso e alimentação.

3- As distribuições para os bailados são da responsabilidade do diretor artístico e coreógrafo e são afixadas em Tabela:

- a) Para os bailados em reposição - no dia útil anterior ao início do respetivo período de ensaios;
- b) Para os bailados em estreia, na companhia ou absoluta - após o período de audições que não pode exceder 3 dias. Neste caso, haverá lugar a ensaios prévios com os bailarinos que forem chamados em tabela;
- c) As distribuições dos elencos serão afixadas até vinte dias antes da realização do primeiro de uma série de espetáculos. Quaisquer alterações urgentes deverão ser comunicadas pessoalmente e justificadas aos artistas, sempre que possível, até quarenta e oito horas antes da realização do referido espetáculo.

4- As aulas são diárias, obrigatórias, acompanhadas ao piano ou, em casos excecionais, por registo de gravação áudio e contam como tempo de trabalho, tendo como duração mínima 1 hora e 15 minutos, exceto em dia de espetáculo, em que a duração mínima é de 1 hora e, sempre que possível, terá lugar no palco.

5- Mediante autorização da direção artística e por razões de ordem física devidamente justificadas por relatório médico ou comprovativo de incapacidade temporária parcial, o bailarino que não possa comparecer à aula poderá fazer o seu aquecimento individualmente. A participação de um bailarino nestas condições em espetáculos, deverá igualmente ficar sujeita a um parecer médico.

6- À aula segue-se obrigatoriamente um período de quinze minutos para descanso considerado como tempo de trabalho.

7- Os ensaios podem realizar-se no Teatro Camões, nas instalações da Rua Victor Córdon, n.º 20, no palco ou em qualquer outro local indicado pela direção artística que reúna as condições adequadas, nomeadamente, chão adequado à prática da dança e temperatura, sendo que esta não deverá ser inferior a 20°C, não só no palco, mas também nas áreas adjacentes e nos locais fechados em que a atividade artística for exercida, exceto

quando as condições técnicas exteriores à CNB não o permitam e/ou em caso de ocorrência de situações excepcionais e/ou imprevistas não imputáveis ao OPART.

8- Sempre que o local onde se realizar o espetáculo não tiver chão adequado à prática da dança o OPART providenciará, tempestivamente, a colocação de um chão adequado.

9- Os ensaios têm a duração máxima de duas horas consecutivas a que se segue obrigatoriamente um intervalo de quinze minutos considerado como tempo de trabalho.

10- Excecionalmente, por motivos de utilização do palco, com ou sem orquestra, os ensaios gerais podem ser realizados fora do horário normal, respeitando a duração do período diário de trabalho. Neste caso, os bailarinos só podem ser chamados ao serviço doze horas após o final do trabalho.

11- O ensaio geral é equiparado a um espetáculo, para efeitos dos números subsequentes.

12- Exceto em casos de extrema necessidade, nos dias de espetáculo ou ensaio geral, os bailarinos não podem ser chamados a ensaiar mais do que duas horas e meia, mediante o pagamento do trabalho suplementar aos bailarinos envolvidos.

13- Sempre que haja dois espetáculos, no mesmo dia, os bailarinos que participam em ambos não podem ser chamados a ensaiar, exceto em casos de extrema necessidade.

14- Em dia de espetáculo haverá, sempre, uma hora que antecede a realização do mesmo, reservada para maquilhagem e aquecimento, que conta como tempo de trabalho. O mesmo sucede nos dias em que haja dois espetáculos no mesmo dia, tendo em conta que entre espetáculos deverá existir descanso de duas horas.

15- É obrigatória a presença no teatro ou no local da realização do espetáculo dos bailarinos designados para o mesmo, assim como todos os outros elencos alternativos ou substitutos, previstos em tabela, uma hora antes do início e durante a realização do trabalho respeitante, sendo este tempo, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

16- Após o espetáculo da noite, os bailarinos só podem ser chamados ao serviço doze horas após o termo do dia de trabalho.

17- Sempre que existam interrupções por férias, por doença ou acidente de trabalho na prestação de trabalho superiores a 22 dias úteis deve ser respeitado um período de 15 dias úteis sem espetáculos. Sendo este período alargado para 45 dias úteis após o termo da licença parental inicial da mãe ou por interrupção da gravidez, salvo renúncia da trabalhadora.

Cláusula 157.<sup>a</sup>

#### Horário de trabalho

1- O horário de trabalho dos trabalhadores da equipa artística da CNB, tem início variável, é fixado em tabela artística, mensal, semanal e diária segundo as exigências da programação, respeitando os limites do período normal de trabalho e sem prejuízo da regra de 15 minutos de pausa, após 2h de trabalho efetivo, nos ensaios que ocorram no período de tarde.

2- Na elaboração das tabelas artísticas, o horário de trabalho, sempre que possível, é fixado da forma seguinte:

a) Durante o período de aulas e ensaios:

O horário de trabalho tem início às 9h30 e fim às 17h30 com um intervalo de uma hora para almoço compreendida entre as 13h30 e as 14h30, que não é considerado tempo de trabalho.

i) Considera-se como tempo de trabalho, dois períodos de 30 minutos cada um, respetivamente, no início e termo do período de trabalho, para vestir, exercícios de aquecimento, despir e banho;

ii) Os trabalhadores devem apresentar-se, no início da aula, às 10h00, devidamente equipados, sem qualquer tolerância para atrasos;

iii) Os trabalhadores podem ser dispensados de permanecerem no local de trabalho até às 17h30 se o trabalho distribuído em tabela terminar antes dessa hora;

iv) Os trabalhadores podem ser dispensados de permanecerem no local de trabalho, caso não lhes seja distribuído trabalho em tabela. As dispensas ao abrigo da presente cláusula consomem os dias de descanso compensatório a que os trabalhadores houvessem adquirido - ou a adquirir nos 6 meses seguintes - o direito, quando existam;

b) Durante o período de ensaios gerais, espetáculos:

O horário de trabalho será fixado em tabela semanal e diária, segundo as exigências da programação devendo respeitar os limites diários e semanais do período normal de trabalho;

c) Digressões:

O horário de trabalho será fixado em tabela semanal e diária, segundo as exigências da programação devendo respeitar os limites diários e semanais do período normal de trabalho.

Nos dias de viagem, o horário de trabalho tem início na hora designada para a partida do transporte determinado pela empresa e termo na hora de chegada ao alojamento conforme estabelecido em tabela diária ou semanal.

#### Cláusula 158.<sup>a</sup>

##### Tabelas

1- Sem prejuízo do previsto na cláusula 44.<sup>a</sup>, a CNB configura um corpo artístico objeto de regulação específica, conforme o estabelecido nos números seguintes.

2- A tabela artística é afixada em local próprio e estabelece o início e termo do período da aula diária, ensaio, ensaio geral, espetáculos e digressão. Dela constam, ainda, todas as informações relativas à prestação do trabalho artístico determinado segundo as exigências da programação.

3- A tabela artística mensal estabelece os programas a serem apresentadas e os dias de descanso semanal obrigatório e complementar e deve ser afixada até ao dia 10 do mês anterior àquele a que se reporta.

4- A tabela semanal estabelece o reportório discriminado com os respetivos elencos e deve ser afixada até terça-feira da semana precedente aquela a que se reporta, apenas admitindo alterações de carácter urgente ou não previsível.

5- A tabela diária deve ser afixada até às 15h00 do dia anterior a que se reporta, apenas admitindo alterações de carácter urgente ou não previsível, devidamente fundamentadas.

6- A tabela artística com o plano geral da digressão, estabelecido para cada temporada, deve ser afixada com uma antecedência mínima de um mês em relação à data do início da mesma.

7- As tabelas referidas nos números 3 e 6 podem, em casos excecionais e devidamente fundamentados, ser alteradas com uma antecedência mínima de quinze dias em relação à data do início previsto para a digressão.

#### Cláusula 159.<sup>a</sup>

##### Digressão

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 34.<sup>a</sup> do presente AE, considera-se a digressão toda a deslocação da companhia para fora da área da sede (concelho de Lisboa) a fim de apresentar espetáculos de bailado.

2- Não haverá direito a pernoita, sempre que o tempo de viagem em dias de espetáculo a partir da cidade de residência ou da localidade onde a companhia se encontra alojada, não exceda os limites do período diário de trabalho em digressão acrescido de uma (1) horas de eventual trabalho suplementar.

3- Após o termo do espetáculo e sempre que houver pernoita, se a companhia viajar no dia seguinte, a chamada para a viagem só poderá ser feita 12 horas após o termo da prestação de trabalho do dia anterior.

4- Quando o tempo de viagem:

a) For igual ou inferior a três horas, os artistas só podem ser chamados a prestar trabalho depois de decorridos trinta minutos de descanso;

b) For superior a três horas e inferior ou igual a seis horas, os artistas só podem ser chamados a prestar trabalho depois de decorrida uma hora de descanso;

c) For superior a seis horas, os artistas só podem ser chamados a prestar trabalho depois de decorridas doze horas de descanso.

5- Quanto ao meio de transporte, se:

a) Em comboio, o OPART, providenciará, quando tecnicamente possível, na hipótese de a viagem ocorrer entre as 0h00 e 8h00, que o elenco viaje em vagão-cama;

b) Em autocarro, há um descanso de quinze minutos em cada período de três horas de viagem. Até quatro horas após o início da viagem, haverá uma hora de paragem para refeição. O tempo de viagem conta a partir da hora de chamada até à hora de chegada ao local de destino.

6- O OPART proporciona o transporte adequado de todo o guarda-roupa, roupa de ensaio e maquilhagem dos bailarinos os quais, contudo, são obrigados a ter consigo o mínimo necessário à realização de aulas e ensaios, prevenindo eventuais atrasos no transporte.

7- Nos dias em que ocorra um espetáculo, a viagem tem o limite de 3 horas consecutivas ou intercaladas, sendo que no caso de existirem dois espetáculos no mesmo dia, não haverá lugar a viagens superiores a 1 hora consecutiva.

Cláusula 160.<sup>a</sup>**Uso dos utensílios de trabalho**

1-O OPART fornecerá o calçado de dança necessário para as aulas, ensaios e espetáculos (pontas e meias pontas), sempre que possível respeitando a escolha realizada quanto aos mesmos pelos bailarinos.

2-Os bailarinos são pessoalmente responsáveis pelo uso dado ao guarda-roupa, de cena e ensaio, e das sapatilhas fornecidas, podendo ser-lhe exigido o pagamento da importância do respetivo custo, no caso de deterioração por negligência ou no caso de extravio.

Cláusula 161.<sup>a</sup>**Autorização para realizar audições**

Os bailarinos podem ser dispensados à tabela artística para participar em audições, desde que o solicitem, de forma fundamentada, ao diretor artístico, duas semanas antes da data prevista para realização das mesmas, e sejam pelo mesmo autorizados.

Cláusula 162.<sup>a</sup>**Prestações especiais**

1-Sempre que um elemento do elenco artístico for chamado a desempenhar temporariamente funções de categoria superior àquela a que pertence, tem direito a receber a diferença salarial entre os dois níveis, desde o primeiro ao último dia da produção. Sempre que se verifique trabalho ao sábado ou domingo, estes dias serão considerados como dias úteis para efeitos de pagamento.

2-Sempre que um elemento do elenco artístico for chamado a desempenhar funções enquadráveis no âmbito definido número 3 da cláusula 149.<sup>a</sup>, terá direito a uma retribuição especial de valor igual a 7,5 % do salário base mensal líquido de bailarino principal.

## CAPÍTULO XVII

**Disposições gerais e transitórias**Cláusula 163.<sup>a</sup>**Efeitos de reestruturações no OPART**

1-Em caso de ocorrência de reestruturações no âmbito do OPART, por via legislativa ou de alteração do seu AE, com efeitos ao nível da organização, denominação ou atribuições das suas unidades orgânicas, o presente AE continuará a aplicar-se com as necessárias adaptações, sendo objeto das alterações que se mostrarem convenientes na revisão que se seguir.

2-Das reestruturações referidas no número anterior não poderá resultar uma situação globalmente menos favorável para os trabalhadores, no que diz respeito à categoria profissional, à retribuição e ao tempo de trabalho.

3-O disposto nos números anteriores não prejudica a eventual mobilidade funcional ou geográfica nos termos do presente AE.

4-Para efeitos da presente cláusula, não se entende por reestruturação, nomeadamente as seguintes situações:

- a) Transmissão da unidade económica;
- b) Redução ou suspensão do período normal de trabalho por motivo de crise empresarial;
- c) Despedimento coletivo;
- d) Despedimento por extinção do posto de trabalho.

Cláusula 164.<sup>a</sup>**Divulgação do AE e informação aos trabalhadores**

1-O OPART obriga-se a disponibilizar aos atuais trabalhadores cópia do presente AE.

2-O OPART obriga-se a divulgar e facultar aos futuros trabalhadores, no ato de admissão, os seguintes elementos de informação:

- a) O organograma, quando exista;
- b) O AE;

c) Os demais regulamentos internos, bem como as ordens e instruções genéricas emitidas pelo OPART aplicáveis aos trabalhadores, nomeadamente códigos de ética ou conduta, quando existam;

d) Os planos e meios de segurança e os procedimentos a seguir em caso de emergência;

3- A prestação das informações referidas nos números anteriores pode ser feita, nomeadamente, na intranet ou por e-mail, sem prejuízo da sua consulta em papel nos locais de estilo.

4- A informação disponibilizada ao trabalhador quando relacionada com aspetos organizacionais do OPART, bem como eventuais segredos de negócio ou outras informações confidenciais, estão sujeitas ao regime previsto no presente AE e à legislação vigente sobre propriedade intelectual e proteção de segredos de negócio.

#### Cláusula 165.<sup>a</sup>

##### Adesão individual ao AE

1- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante, a quem não se aplica o presente AE, que pretendam que este passe a ser aplicável, deverão comunicá-lo por escrito ao OPART, em qualquer altura, sendo que a referida adesão produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte à data da sua comunicação.

2- Os pedidos de adesão ao presente acordo são feitos direta e voluntariamente, por escrito, junto do OPART, a qualquer momento, sem prejuízo de acordo das partes no contrato de trabalho ou em aditamento.

3- A aplicação do presente AE mantém-se até ser revogada pelo trabalhador nos termos do número 4 do artigo 497.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 166.<sup>a</sup>

##### Posicionamento na tabela de remunerações

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 54.<sup>a</sup> do presente AE, a entrada na tabela salarial anexa ao presente AE é precedida do cálculo da remuneração revista que consiste no somatório da retribuição base e antiguidades ou diuturnidades, de cada trabalhador à data da entrada em vigor do AE, operando-se a respetiva fusão dessas componentes remuneratórias. A remuneração assim calculada designa-se por remuneração revista (RR).

2- Os trabalhadores com remuneração revista, calculada nos termos do número anterior, inferior ao primeiro nível remuneratório da tabela salarial anexa ao presente AE, são imediatamente posicionados em tal nível, na data da implementação da tabela, e ficam imediatamente sujeitos ao regime de progressão previsto no presente AE.

3- Relativamente aos restantes trabalhadores cuja remuneração de referência corresponda a um dos níveis remuneratórios da correspondente categoria, posicionam-se diretamente nesse nível da tabela remuneratório ou no nível imediatamente seguinte se for superior ao referido nível.

4- Os trabalhadores com remuneração revista, calculada nos termos do número anterior, igual a qualquer nível remuneratório da tabela salarial anexa ao presente AE, ficam posicionados em tal nível até ao fim do período de antiguidade ou diuturnidade em curso, ao abrigo do modelo vigente à data de entrada em vigor do presente AE, em cujo termo progridem:

a) Para a posição subsequente na tabela salarial anexa ao presente AE, caso o valor da valorização remuneratória corresponda ao aumento esperado; ou

b) Para a posição seguinte à da alínea anterior, caso o valor da valorização remuneratória seja inferior ao anteriormente esperado.

5- Os trabalhadores que tenham uma remuneração superior ao nível remuneratório máximo da sua categoria profissional ou cargo permanecem com a remuneração atual, vencendo-se a diuturnidade ou antiguidade no fim do período da antiguidade ou diuturnidade em curso, no regime que agora cessa.

#### Cláusula 167.<sup>a</sup>

##### Disposição transitória

As tabelas salariais previstas neste AE são automaticamente atualizadas em conformidade com a atualização do valor das remunerações para a administração pública, salvo se forem aplicáveis condições globalmente mais favoráveis decorrentes de negociação coletiva, no quadro de orientações definidas pelo acionista Estado para o sector empresarial do Estado.

Cláusula 168.<sup>a</sup>**Revogação da regulamentação coletiva anterior**

Com a entrada em vigor do presente AE é revogado o AR de cariz temporário celebrado entre os outorgantes, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2023 e, bem assim, toda a regulamentação coletiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignados no presente AE.

Cláusula 169.<sup>a</sup>**Disposição final**

Os casos omissos no presente AE são decididos, em função da concreta circunstância, pelo conselho de administração do OPART, ouvidos os respetivos diretores artísticos, mestres e o delegado sindical, ou pela comissão paritária.

Lisboa, 29 de dezembro de 2023.

Pelo OPART - Organismo de Produção Artística, EPE:

*Maria da Conceição Amaral*, presidente do conselho de administração.

*Sofia Meneses*, vogal do conselho de administração.

*Rui Morais*, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE:

*Rui Galveias*, membro da direção.

*Herlander Valente*, membro da direção.

**Sistema de cargos, carreiras, categorias gerais e especiais/artísticas****I - Cargos em comissão de serviço**

São exercidos em comissão de serviço, nos termos dispostos no Código do Trabalho e do acordo de empresa, os cargos:

- Dirigentes;
- Adjunto de diretor artístico;
- Adjunto dos diretores de unidades orgânicas;
- Coordenadores de gabinete;
- Chefes de sector;
- Maestro titular da Orquestra Sinfónica Portuguesa;
- Maestro titular do coro do Teatro Nacional de São Carlos.

Os cargos dirigentes qualificam-se em cargos de direção intermédia e estão organizados em função do nível hierárquico e das competências e responsabilidades que lhes estão cometidas, subdividindo-se em três graus, aos quais correspondem funções de:

- Direção (dirigentes intermédios de 1.º grau);
- Coordenação (dirigentes intermédios de 2.º grau);
- Chefia (dirigentes intermédios de 3.º grau).

O pessoal dirigente exerce as suas competências no âmbito da unidade orgânica em que se integra e desenvolve a sua atividade de harmonia com os princípios legais e éticos aplicáveis, tendo como missão garantir a prossecução das atribuições cometidas à unidade orgânica, assegurando o seu bom desempenho através da otimização dos recursos humanos, financeiros e materiais.

Podem ainda ser exercidos em comissão de serviço funções cuja natureza suponha especial relação de confiança em relação a titular dos cargos e funções de chefia referidos supra.

Considera-se existir especial relação de confiança quando as funções a exercer influenciam a implementação do projeto artístico, conforme determinado pelos diretores artísticos.

**1- Dirigentes intermédios de 1.º grau**

Aos diretores, dirigentes intermédios de 1.º grau, compete:

- Definir os objetivos de atuação da unidade orgânica que dirige, tendo em conta os objetivos gerais estabelecidos;
- Orientar, controlar e avaliar o desempenho e a eficiência dos serviços dependentes com vista à execução dos planos de atividades e à prossecução dos resultados obtidos e a alcançar;
- Gerir com rigor e eficiência os recursos humanos, patrimoniais e tecnológicos afetos à sua unidade orgânica, otimizando os meios e adotando medidas que permitam simplificar e acelerar procedimentos;
- Assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na sua unidade orgânica e garantir o cumprimento dos prazos adequados ao eficaz alcance dos objetivos;
- Organizar as atividades e o trabalho a ser desenvolvido, tendo em conta a natureza e as características dos resultados a alcançar, propondo as respetivas tabelas de serviço à hierarquia, quando aplicável;
- Garantir a coordenação das atividades e a qualidade técnica da prestação de serviços na sua dependência;
- Efetuar o acompanhamento profissional no local de trabalho;
- Proceder ao controlo efetivo da assiduidade, pontualidade e cumprimento do período normal de trabalho por parte dos trabalhadores na sua unidade orgânica, propondo a justificação ou injustificação de ausências, em conformidade com as disposições legais em vigor;
- Divulgar junto dos trabalhadores os documentos internos e as normas de procedimento a adotar pelo serviço, bem como debater e esclarecer as ações a desenvolver para cumprimento dos objetivos do serviço, de forma a garantir o empenho e a responsabilização por parte dos trabalhadores;
- Proceder de forma objetiva à avaliação do desempenho dos trabalhadores da sua unidade orgânica e identificar as necessidades de formação específica dos mesmos.

### 2- Dirigentes intermédios de 2.º grau

Os coordenadores, dirigentes intermédios de 2.º grau, respondem diretamente ao diretor da unidade orgânica na qual se insere o respetivo gabinete ou ao conselho de administração, consoante a linha hierárquica estabelecida, competindo-lhes:

- Gerir com rigor e eficiência os recursos humanos, patrimoniais e tecnológicos afetos à sua unidade orgânica, otimizando os meios e adotando medidas que permitam simplificar e acelerar procedimentos;
- Assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na sua unidade orgânica e garantir o cumprimento dos prazos adequados ao eficaz alcance dos objetivos;
- Organizar as atividades e o trabalho a ser desenvolvido, tendo em conta a natureza e as características dos resultados a alcançar, propondo as respetivas tabelas de serviço à hierarquia, quando aplicável;
- Efetuar o acompanhamento profissional no local de trabalho;
- Proceder ao controlo efetivo da assiduidade, pontualidade e cumprimento do período normal de trabalho por parte dos trabalhadores na sua unidade orgânica, propondo a justificação ou injustificação de ausências, em conformidade com as disposições legais em vigor;
- Divulgar junto dos trabalhadores os documentos internos e as normas de procedimento a adotar pelo serviço, bem como debater e esclarecer as ações a desenvolver para cumprimento dos objetivos do serviço, de forma a garantir o empenho e a responsabilização por parte dos trabalhadores;
- Proceder de forma objetiva à avaliação do desempenho dos trabalhadores da sua unidade orgânica e identificar as necessidades de formação específica desses trabalhadores;
- Substituir o respetivo superior hierárquico nas suas ausências e impedimentos.

### 3- Dirigentes intermédios de 3.º grau

Os chefes de setor, dirigentes intermédios de 3.º grau, respondem diretamente ao coordenador ou ao diretor da unidade orgânica na qual se insere o respetivo setor, consoante a linha hierárquica estabelecida, competindo-lhes:

- Zelar pelos recursos patrimoniais e tecnológicos afetos à sua unidade orgânica, otimizando os meios e adotando medidas que permitam simplificar e acelerar procedimentos;
- Assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na sua unidade orgânica e garantir o cumprimento dos prazos adequados ao eficaz alcance dos objetivos;
- Propor a organização das atividades e do trabalho a ser desenvolvido, tendo em conta a natureza e as características dos resultados a alcançar, propondo as respetivas tabelas de serviço à hierarquia, quando aplicável;
- Efetuar o acompanhamento profissional no local de trabalho;
- Proceder ao controlo efetivo da assiduidade, pontualidade e cumprimento do período normal de trabalho por parte dos trabalhadores na sua unidade orgânica;

- Divulgar junto dos trabalhadores os documentos internos e as normas de procedimento a adotar pelo serviço, bem como debater e esclarecer as ações a desenvolver para cumprimento dos objetivos do serviço, de forma a garantir o empenho e a responsabilização por parte dos trabalhadores;
- Proceder de forma objetiva à avaliação do desempenho dos trabalhadores da sua unidade orgânica e identificar as necessidades de formação específica desses trabalhadores;
- Pode substituir o respetivo coordenador ou diretor, em casos pontuais, quando solicitado.

#### 4- Adjunto do diretor artístico

O adjunto do diretor artístico coadjuva o mesmo, exercendo as competências de supervisão, gestão e administrativas. Desempenha, ainda, as demais funções que lhe forem determinadas pelo diretor artístico.

#### 5- Adjunto do diretor de uma unidade orgânica

O adjunto de diretor de uma unidade orgânica coadjuva o mesmo e substitui-o nas suas ausências e impedimentos, exercendo as competências de supervisão, gestão e administrativas. Desempenha, ainda, as demais funções que lhe forem determinadas pelo diretor da unidade orgânica.

#### 6- Maestro titular da Orquestra Sinfónica Portuguesa

Assegura a direção artística da Orquestra Sinfónica Portuguesa, nos ensaios e na apresentação pública dos espetáculos;

Participa nos processos de constituição da orquestra, de escolha dos programas a apresentar, recrutamento, avaliação e promoção dos instrumentistas.

Promove a unidade da expressão artístico-musical da Orquestra Sinfónica Portuguesa com todos os seus instrumentos e vozes.

#### 7- Maestro titular do coro do Teatro Nacional de São Carlos

Assegura a direção artística do coro do Teatro Nacional de São Carlos, nos ensaios e na apresentação pública dos espetáculos.

Determina o número de vozes necessárias em cada naipe, tendo presentes as subdivisões existentes e os programas a executar; participa nos processos de escolha dos programas a apresentar, recrutamento, avaliação e promoção dos coralistas.

## II - Carreiras gerais

As funções de natureza técnica/de produção e administrativas/de suporte estão organizadas em 3 carreiras, unicategoriais ou pluricategoriais, consoante lhes correspondam uma ou mais categorias, sendo que o conteúdo funcional das categorias superiores integra o das inferiores.

Em função do nível habilitacional exigido e da complexidade das funções a desempenhar, as carreiras classificam-se em:

- 1- Assistente operacional;
- 2- Assistente técnico;
- 3- Técnico especialista.

Cada um dos trabalhadores do OPART está inserido numa das carreiras e categorias existentes, sendo-lhe também atribuída uma designação profissional, à qual corresponde um dado conteúdo funcional, indicativo do conjunto de tarefas a desempenhar, no âmbito das atribuições e competências da unidade orgânica em que se insere.

### 1- Carreira de assistente operacional

Para acesso à carreira de assistente operacional é exigida pelo menos a escolaridade obrigatória, ainda que acrescida de formação profissional adequada. O pessoal integrado na carreira de assistente operacional desempenha funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, obedecendo a diretivas com graus de complexidade variáveis, executa tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e unidades orgânicas, que podem exigir esforço físico, e é responsável pela guarda, utilização e manutenção corretos de equipamentos, podendo efetuar tarefas de manutenção e reparação dos mesmos.

A carreira de assistente operacional compreende as seguintes categorias:

- 1.1- Encarregado operacional;
- 1.2- Técnico operacional;
- 1.3- Assistente operacional.

1.1- *Encarregado operacional* - Exerce funções de chefia do pessoal da carreira de assistente operacional e de coordenação geral de todas as tarefas realizadas pelo pessoal afeto aos setores de atividade sob sua supervisão, designadamente: Elabora relatórios periódicos sobre o grau de execução das atividades que são da sua responsabilidade; propõe a aquisição de máquinas e equipamentos necessários e adequados ao eficiente e eficaz funcionamento do respetivo setor, sendo também responsável pela sua manutenção.

A categoria de encarregado operacional compreende as seguintes designações profissionais, sem prejuízo de outras que venham a ser criadas:

Designação profissional	Conteúdo funcional
Costureira/ chefe	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Coadjuvar o superior hierárquico na coordenação e planificação do trabalho, bem como na gestão e controle de <i>stock</i> de materiais e supervisão da utilização e limpeza dos equipamentos afetos ao setor;</li> <li>b) Executar trabalhos de molde, corte, confeção e provas, adaptação e reparação dos guarda-roupas;</li> <li>c) Orientar, tecnicamente, de acordo com as indicações do respetivo superior hierárquico, as costureira/os e assistentes de camarim na confeção, adaptação e reparação dos guarda-roupas;</li> <li>d) Zelar pela boa utilização e limpeza dos equipamentos necessários para o regular funcionamento do setor;</li> <li>e) Por indicação do respetivo superior hierárquico, prestará assistência aos camarins nos ensaios e espetáculos;</li> <li>f) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
Encarregado do coro e orquestra	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Fazer as implantações do coro do TNSC e da OSP nos locais em que estes se apresentarem;</li> <li>b) Coordenar e participar nas montagens e desmontagens, cargas e descargas de materiais;</li> <li>c) Prestar assistência durante os ensaios e espetáculos, quando tal se afigure necessário;</li> <li>d) Auxiliar no arquivo musical sempre que tal se afigure necessário;</li> <li>e) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
Encarregado operacional de limpeza	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Organizar e supervisionar o trabalho dos trabalhadores de limpeza;</li> <li>b) Controlar <i>stock</i> de materiais de limpeza e informar da sua reposição junto da unidade orgânica competente;</li> <li>c) Varrer e/ou aspirar, lavar e encerar pavimentos, mobiliário e outras instalações, limpar casas de banho, fornecer toalhas, sabão e outros artigos;</li> <li>d) Reabastecer garrações de água nos dispensadores e repor copos e outro material;</li> <li>e) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
Técnico operacional principal	<p>É o técnico operacional, com funções nas diversas áreas das direções técnicas (adereços, cenografia, carpintaria de cena, audiovisual, contrarregra, iluminação e maquinaria) a quem compete, para além das funções próprias da correspondente unidade orgânica, coadjuvar o respetivo chefe de setor e substituí-lo nas suas ausências e impedimentos.</p>

1.2- *Técnico operacional* - Exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, integrado nas áreas artísticas, técnicas e de produção. Executa tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabiliza-se pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

No TNSC, a categoria de técnico operacional compreende as seguintes designações profissionais, sem prejuízo de outras que venham a ser criadas:

Designação profissional	Conteúdo funcional
Costureira/o e assistente de camarim	<p>É o trabalhador a quem compete</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Executar o trabalho de confeção, adaptação e reparação dos guarda-roupas, de acordo com as orientações que lhe forem transmitidas pela hierarquia e pelos figurinistas;</li> <li>b) Executar a confeção do guarda-roupa dos corpos artísticos do TNSC sempre que tal lhe seja solicitado e mediante orientações criativas;</li> <li>c) Conservar e diligenciar pela manutenção e limpeza do guarda-roupa das produções e dos corpos artísticos do TNSC;</li> <li>d) Conservar e diligenciar, em caso de necessidade, pela manutenção e conservação do guarda-roupa pertença do TNSC;</li> <li>e) Prestar assistência nos camarins durante os ensaios e espetáculos, efetuando pequenos arranjos se necessário;</li> <li>f) Diligenciar pela adequada organização e conservação do guarda-roupa, antes, durante e após a realização dos espetáculos;</li> <li>g) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
Técnico de guarda-roupa	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Exercer funções, na dependência do diretor de cena, necessárias à manutenção e funcionamento do respetivo setor;</li> <li>b) Assegurar a inventariação, registo e ordenação do guarda-roupa e de outros materiais e equipamentos existentes no setor;</li> <li>c) Promover a manutenção, a preservação e a adequada acomodação dos guarda-roupa pertença do TNSC;</li> <li>d) Adaptar e fazer pequenas reparações no guarda-roupa pertença do TNSC;</li> <li>e) Prestar apoio administrativo e exercer outras tarefas correntes necessárias ao normal funcionamento do setor, em conformidade com as instruções recebidas do diretor de cena;</li> <li>f) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
Técnico de coro e orquestra	<p>É o trabalhador a quem compete, sob orientação do encarregado do coro e orquestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Realizar as montagens e desmontagens, cargas e descargas de materiais, de acordo com as indicações do encarregado de orquestra, respeitando regras de higiene e segurança aplicáveis;</li> <li>b) Prestar assistência durante os ensaios e espetáculos, quando tal se afigure necessário;</li> <li>c) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
Técnico aderecista	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) A construção, montagem e transformação de objetos cenográficos e de indumentária</li> <li>b) Executar os trabalhos relativos a adereços necessários às características de cada produção;</li> <li>c) Executar trabalhos de recuperação de adereços pertença do TNSC;</li> <li>d) Conservar e diligenciar pelo armazenamento e manutenção de todos os adereços à sua guarda;</li> <li>e) Cumprir todas as normas de segurança aplicáveis ao setor;</li> <li>f) Exercer outras tarefas afins que sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com as suas qualificações e capacidade de trabalho.</li> </ul>

Técnico de cenografia	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <p><i>a)</i> Construir e/ou adaptar cenários e outros elementos cenográficos para o espetáculo de ópera, música, bailado entre outros de acordo com as indicações do encenador e/ou cenógrafo e em colaboração com o técnico de carpintaria de cena;</p> <p><i>b)</i> Pesquisar informação diversa utilizando um variado conjunto de fontes, técnicas e metodologia de trabalho com o objetivo de convocar alguns ambientes, ideias e primeiros esboços/ estudos da cenografia;</p> <p><i>c)</i> Reunir com o encenador e/ou diretor artístico do espetáculo para saber as características e estéticas do mesmo (texto, estrutura da peça, ambientes objetivos), com o objetivo de recriar o ambiente mais adequado ao projeto;</p> <p><i>d)</i> Programar as várias fases da preparação dos cenários, as atividades e as colaborações necessárias, de acordo com o encenador e/ou cenógrafo;</p> <p><i>e)</i> Preparar a maquete de cenografia para a obra a pôr em cena (que pode ser feita em três dimensões em computador e/ou em desenho);</p> <p><i>f)</i> Efetuar o estudo dos espaços, volumes e cores adequadas à conceção do espetáculo bem como definir os materiais usados na execução do cenário;</p> <p><i>g)</i> Gerir os meios materiais e financeiros disponíveis para a criação da cenografia;</p> <p><i>h)</i> Dirigir, acompanhar e orientar a execução dos cenários, em oficina, supervisionando a sua construção de acordo com os estudos efetuados sob as indicações do encenador ou cenógrafo;</p> <p><i>i)</i> Colaborar com os carpinteiros, pintores de cenários, pessoal de guarda-roupa, aderecistas, desenhadores de luz e outros interveniente técnico artístico, bem como com a produção, estando dependente de algumas decisões que podem implicar mudanças nos cenários;</p> <p><i>j)</i> Acompanhar e orientar a montagem e decoração dos cenários no palco procedendo aos ajustamentos necessários;</p> <p><i>k)</i> Proceder ao arquivo dos estudos, maquetas e cenários, com o objetivo de poderem ser utilizados em futuras produções ou fonte de outros dispositivos cénicos;</p> <p><i>l)</i> Conservar e diligenciar pelo armazenamento e manutenção em bom estado de todos os cenários à sua guarda;</p> <p><i>m)</i> Cumprir todas as normas de segurança aplicáveis ao setor;</p> <p><i>n)</i> Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</p>
Técnico carpinteiro de cena	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <p><i>a)</i> Construir e/ou adaptar os cenários, utilizando materiais como madeira e ferro entre outros, de acordo com o cenário e outros elementos cenográficos criados pelo cenógrafo ou aderecista para o espetáculo de ópera, música, bailado entre outros, respeitando o programa das várias fases da preparação dos cenários indicados pelo cenógrafo e aderecista;</p> <p><i>b)</i> Conservar e diligenciar pelo armazenamento e manutenção em bom estado de todos os cenários à sua guarda;</p> <p><i>c)</i> Cumprir todas as normas de segurança aplicáveis ao setor;</p> <p><i>d)</i> Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</p>

Técnico audiovisual	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Preparar a montagem, operação e desmontagem de todo o equipamento de som, audiovisuais e intercomunicação, de acordo com as regras e requisitos técnicos de cada produção de acordo com as indicações do superior hierárquico;</li> <li>b) Executar as operações de captação, gravação, edição, áudio e vídeo de espetáculos, designadamente óperas, concertos, recitais, conferências e outros eventos em todos os locais em que o TNSC se apresentar;</li> <li>c) Prestar assistência nos ensaios agendados em tabela de serviço, de forma a garantir a operacionalidade e funcionamento dos equipamentos e interligações de áudio, vídeo, intercomunicação e sistema de chamada e difusão sonora;</li> <li>d) Operar os equipamentos e interligações de áudio, vídeo e intercomunicação e sistema de chamada e de difusão sonora, sempre que necessário e eventual manutenção e reparação de pequenas avarias;</li> <li>e) Executar a manutenção de todo o equipamento de som e audiovisuais afetos ao setor de audiovisual do TNSC, diagnosticando as avarias e reparar se possível;</li> <li>f) Cumprir todas as normas de segurança aplicáveis ao setor;</li> <li>g) Manter o arquivo de som e audiovisuais, salvaguardando em boas condições o arquivo de som (bases sonoras de espetáculos), o arquivo de audiovisuais (vídeos usados nas projeções audiovisuais), bem como o arquivo de informações técnicas de som e audiovisuais de todos os espetáculos que permitam a sua remontagem;</li> <li>f) Auxiliar na execução de tarefas inerentes à sonoplastia e difusão sonora;</li> <li>g) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
Técnico contrarregra	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Colaborar na procura e seleção de adereços necessários às produções;</li> <li>b) Guardar todos os adereços e móveis dos espetáculos, catalogando-os e assegurando a sua boa manutenção;</li> <li>c) Assegurar a entrega dos adereços, nos ensaios de palco e de estúdio e nos espetáculos</li> <li>d) Colocar e retirar de cena os móveis e adereços;</li> <li>e) Dar assistência em todos os ensaios de cena;</li> <li>f) Cumprir todas as normas de segurança aplicáveis ao setor;</li> <li>g) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
Técnico de iluminação	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Montar, operar e desmontar todo o material de iluminação, de acordo com as características de cada produção, com as regras de segurança aplicáveis e com as orientações definidas superiormente;</li> <li>b) Operar a consola de iluminação em ensaios, espetáculos ou eventos, de acordo com as indicações superiores;</li> <li>c) Montar, afinar e programar a consola de iluminação de acordo com as orientações do responsável pelo desenho de luz;</li> <li>d) Criar, sob a orientação do chefe de setor, as condições de iluminação para concertos, recitais, conferências e outros eventos;</li> <li>e) Participar nas mudanças de iluminação ou efeitos em cada produção do TNSC;</li> <li>f) Conservar e diligenciar pelo armazenamento, manutenção e conservação de todo o material elétrico e de iluminação pertença do TNSC;</li> <li>g) Diagnosticar e reparar, sempre que possível, o equipamento de iluminação;</li> <li>h) Informar o chefe de setor sempre que detete anomalias de estado do equipamento;</li> <li>i) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>

Técnico de suspensão de equipamentos/ <i>rigger</i>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <p><i>a)</i> Executar os trabalhos de maquinaria, em suspensão/altura necessários às características de cada produção, designadamente reparar e montar roldanas que permitam movimentar cenários, cortinas e telões;</p> <p><i>b)</i> Assegurar, sob a orientação do chefe de setor, toda a movimentação de subida e descida de cenários e mudanças de cena durante os espetáculos e ensaios, de acordo com as normas de segurança aplicáveis</p> <p><i>c)</i> Executar ainda todos os trabalhos de maquinaria inerentes ao funcionamento do setor;</p> <p><i>d)</i> Conservar e diligenciar pela manutenção de todos os cenários e materiais pertença do TNSC;</p> <p><i>e)</i> Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</p>
Técnico de maquinaria	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <p><i>a)</i> Preparar a montagem, operação e desmontagem de todo o espaço cénico, de acordo com as características de cada produção e com as indicações do chefe de setor;</p> <p><i>b)</i> Montar e desmontar cenários e todo o urdimento necessário à realização dos espetáculos em conformidade com as normas de segurança;</p> <p><i>c)</i> Executar os trabalhos de maquinaria necessários às características de cada produção, designadamente engradamento de cenários, pequenas construções, portas, janelas e praticáveis, entre outros;</p> <p><i>d)</i> Participar na movimentação de palco necessária à realização de cada produção;</p> <p><i>e)</i> Conservar e diligenciar pela manutenção de todos os cenários pertença do TNSC;</p> <p><i>f)</i> Assegurar o bom estado de conservação e operacionalidade da mecânica de cena, procedendo à identificação e organização dos equipamentos, acessórios, ferramentas e materiais técnicos específicos desta área;</p> <p><i>g)</i> Informar o chefe de setor quando encontre alguma situação que necessite de manutenção;</p> <p><i>h)</i> Exercer outras tarefas afins que, no âmbito das suas valências, sejam superiormente solicitadas;</p> <p><i>i)</i> Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</p>

Na CNB - A categoria de técnico operacional compreende as seguintes designações funcionais, sem prejuízo de outras que venham a ser criadas:

Designação profissional	Conteúdo funcional
Costureira/o e assistente de camarim	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <p><i>a)</i> Executar o trabalho de confeção, adaptação e reparação dos guarda-roupas, de acordo com as orientações respetivo superior hierárquico;</p> <p><i>b)</i> Zelar pela boa utilização e limpeza dos equipamentos necessários ao regular funcionamento do atelier;</p> <p><i>c)</i> indicação do respetivo superior hierárquico, prestar assistência aos camarins nos ensaios espetáculos da CNB sob as orientações do chefe de setor de guarda-roupa da CNB;</p> <p><i>d)</i> Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</p>

Técnico de guarda-roupa	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Assistir o chefe do setor na execução do trabalho de confeção, adaptação e reparação do guarda-roupa, de acordo com as orientações do chefe de setor de costura e/ou da costureira/o chefe;</li> <li>b) Executar a conservação, limpeza e acondicionamento do guarda-roupa e adereços de acordo com as orientações do chefe de setor de guarda-roupa;</li> <li>c) Adaptar e fazer pequenas reparações no guarda-roupa durante os ensaios e espetáculos, seguindo as indicações do chefe de setor de guarda-roupa;</li> <li>d) ao chefe de setor durante os ensaios e espetáculos;</li> <li>e) Disponibilizar, caso lhe seja solicitado, toda a assistência que se afigure necessária ao sector da costura da direção de produção da CNB;</li> <li>f) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
Técnico de audiovisual	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Preparar a montagem, operação e desmontagem de todo o equipamento de som, audiovisuais e intercomunicação, de acordo com as orientações definidas pelo respetivo superior hierárquico e com as normas de segurança aplicáveis;</li> <li>b) Executar a operação de som e projeção de vídeo em ensaios e espetáculos, bem como todas as sonorizações e projeções de vídeo necessárias aos espetáculos sempre que solicitadas, em todos os locais onde a CNB apresente os seus espetáculos;</li> <li>c) Prestar assistência nos ensaios, espetáculos ou eventos agendados em tabela de serviço, de forma a garantir a operacionalidade e funcionamento dos equipamentos de intercomunicação;</li> <li>d) Aquando das digressões, analisar em colaboração com o chefe do setor, os <i>rider</i> técnicos de som e audiovisuais de outros teatros e fazer a adaptação do <i>rider</i> do espetáculo ao teatro em causa, de forma a garantir que o espetáculo é o mais semelhante ao apresentado originalmente;</li> <li>e) Preparar e separar o equipamento de som, audiovisuais e intercomunicação adequado ao espetáculo em causa, executar a montagem e calibração do sistema, operação, desmontagem e arrumação do equipamento utilizado;</li> <li>f) Executar a manutenção de todo o equipamento de som e audiovisuais afetos ao setor de som e audiovisuais da CNB, diagnosticando as avarias e reparar se possível;</li> <li>g) Executar gravações de áudio para ensaios;</li> <li>h) Manter o arquivo de som e audiovisuais, salvaguardando em boas condições o arquivo de som (bases sonoras de espetáculos), o arquivo de audiovisuais (vídeos usados nas projeções audiovisuais), bem como o arquivo de informações técnicas de som e audiovisuais de todos os espetáculos que permitam a sua remontagem;</li> <li>i) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
Técnico de iluminação	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Preparar a montagem, operação e desmontagem de todo o material de iluminação, de acordo com as orientações definidas pelo superior hierárquico;</li> <li>b) Operar a consola de iluminação em ensaios, espetáculos ou eventos, de acordo com indicações do superior hierárquico, diretor de cena e desenhador de luz;</li> <li>c) Montar, afinar e programar a consola de iluminação de acordo com as orientações do responsável do desenho de luz;</li> <li>d) Verificar a operacionalidade de todo o equipamento de iluminação antes de cada espetáculo;</li> <li>e) Zelar pela boa utilização, manutenção e conservação de todo o equipamento de que é responsável;</li> <li>f) Diagnosticar e reparar equipamento de iluminação sempre que tal seja possível;</li> <li>g) Informar o chefe de setor sempre que detete anomalias de estado do equipamento;</li> <li>h) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>

Técnico de maquinaria	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <p>a) Preparar a montagem, operação e desmontagem de todo espaço cénico, de acordo com as orientações definidas pelo superior hierárquico e com as regras de segurança aplicáveis;</p> <p>b) Ler uma planta, traduzir as necessidades técnicas para o espaço e apoiar na implantação das cenografias;</p> <p>c) Montar e desmontar cenários, todo o urdimento necessário à realização dos espetáculos em conformidade com as obrigatórias normas de segurança, as diferentes configurações de cena preta, chão de dança, linóleos;</p> <p>d) Manusear, garantir e operar antes, durante e no final dos ensaios e espetáculos todos os equipamentos e cenários em suspensão, motorizados e manuais, todos os equipamentos cénicos ao nível do palco, fosso e sub-palco (alçapões, quarteladas, elevadores, entre outros), sob a orientação do diretor de cena;</p> <p>e) Apoiar na organização e arquivamento do dossier de maquinaria dos espetáculos, composto por fotos de cena, folhas de varas, listagem do equipamento utilizado e respetivos guiões de manobras, adaptação das implantações, folhas de carga, e definição da equipa de maquinaria necessária nos locais onde se efetuam os espetáculos em digressão, organização dos carregadores e das cargas do material de maquinaria, aquando de digressão e seu armazenamento;</p> <p>f) Assegurar o bom estado de conservação e operacionalidade da mecânica de cena, procedendo à identificação e organização dos equipamentos, acessórios, ferramentas e materiais técnicos específicos desta área;</p> <p>g) Zelar pela manutenção e conservação dos cenários durante os espetáculos;</p> <p>h) Informar o chefe de setor quando identifique situações que necessitem de manutenção;</p> <p>i) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</p>
-----------------------	--

1.3- *Assistente operacional* - Exerce funções de natureza executiva, de carácter manual ou mecânico, enquadradas em diretrizes gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis, nas áreas administrativas e de suporte. Executa tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos e serviços, podendo comportar esforço físico. Responsabiliza-se pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos.

A categoria de assistente operacional compreende as seguintes designações profissionais, sem prejuízo de outras que venham a ser criadas:

Designação profissional	Conteúdo funcional
Eletricista	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <p>a) Colaborar e executar a montagem, conservação e reparação de instalações elétricas e equipamentos de baixa tensão;</p> <p>b) Cumprir com as disposições legais relativas às instalações de que trata;</p> <p>c) Localizar e determinar as deficiências de instalação ou de funcionamento;</p> <p>d) Realizar e acompanhar a montagem de instalações elétricas para iluminação, força motriz, sinalização e climatização;</p> <p>e) Responsabilizar-se pelos equipamentos sob a sua guarda e pela correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos;</p> <p>f) Colaborar, em articulação e sob a supervisão da direção de manutenção e direção técnica, em intervenções específicas de maquinaria de cena, teia e palco, através dos recursos específicos da unidade orgânica;</p> <p>g) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</p>
Rececionista/telefonista	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <p>a) Vigiar a portaria e as instalações dos edifícios do OPART;</p> <p>b) Dar informações e encaminhar os visitantes;</p> <p>c) Receber e distribuir correspondência;</p> <p>d) Atender e encaminhar chamadas telefónicas;</p> <p>e) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</p>

Técnico de limpeza	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <p><i>a)</i> Exercer as funções típicas do trabalhador de limpeza;</p> <p><i>b)</i> Limpar e arrumar escritórios, encerar soalhos, escadas e móveis, aspirar alcatifas e carpetes;</p> <p><i>c)</i> Colocar os sacos de lixo nos contentores;</p> <p><i>d)</i> Substituir ou repor produtos nas instalações sanitárias (toalhas, papel higiénico, sabonetes e blocos desodorizantes);</p> <p><i>e)</i> Lavar superfícies (chão, espelhos, candeeiros, vidros e paredes);</p> <p><i>f)</i> Limpar as instalações sanitárias;</p> <p><i>g)</i> Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</p>
Técnico de manutenção	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <p><i>a)</i> Zelar pela manutenção e conservação dos bens móveis e imóveis afetos ao OPART, executando todas as tarefas necessárias para o efeito;</p> <p><i>b)</i> Colaborar na manutenção geral e conservação dos edifícios, em intervenções específicas de maquinaria de cena, teia, palco ou zonas públicas dos teatros em articulação e sob a supervisão da direção de manutenção, através dos recursos específicos do setor;</p> <p><i>c)</i> Assegurar o cumprimento de todas as normas e regras de segurança e higiene e de utilização dos imóveis e equipamentos;</p> <p><i>d)</i> Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</p>

## 2- Carreira de assistente técnico

Para acesso à carreira de assistente técnico é exigido pelo menos o 12.º ano de escolaridade ou curso que lhe seja equiparado. O pessoal integrado na carreira de assistente técnico desempenha funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas diversas áreas de atuação dos órgãos e unidades orgânicas.

A carreira de assistente técnico compreende as seguintes categorias:

2.1- Coordenador técnico;

2.2- Assistente técnico.

2.1- *Coordenador técnico* - Exerce, com relativo grau de autonomia e responsabilidade funções técnicas e administrativas numa subunidade orgânica ou equipa de suporte e manutenção, por cujos resultados é responsável; executa trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade e realiza atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, seguindo orientações e diretivas superiores.

A categoria de coordenador técnico compreende as seguintes designações profissionais, sem prejuízo de outras que venham a ser criadas:

Designação profissional	Conteúdo funcional
Assistente de direção de cena (TNSC)	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <p><i>a)</i> Receber e cumprir as instruções do diretor de cena com vista à manutenção da qualidade técnica e artística do espetáculo;</p> <p><i>b)</i> Acompanhar o diretor de cena nos ensaios e espetáculos para os quais seja previamente destacado;</p> <p><i>c)</i> Assegurar, durante a fase de pré-produção, a locação, por parte dos vários sectores, do material necessário para as produções em execução;</p> <p><i>d)</i> Sempre que lhe seja solicitado, organizar os «casting» de figuração e bailarinos e proceder à recolha dos dados pessoais facultando-os ao gabinete de contratação de artistas;</p> <p><i>e)</i> Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</p>

<p>Assistente de direção de cena (CNB)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Receber e cumprir as instruções do diretor de cena, com vista à manutenção da qualidade artística e técnica do espetáculo;</li> <li>b) Acompanhar o diretor de cena nos ensaios e espetáculos para os quais seja destacado;</li> <li>c) Auxiliar na organização do material necessário para as produções, durante a fase de pré-produção do espetáculo, e no que respeita ao setor;</li> <li>d) Sem prejuízo da alínea anterior, pode ser solicitado o apoio noutras tarefas no âmbito do descritivo de competências da direção de cena, desde que compatíveis com as qualificações e capacidades de trabalho;</li> <li>e) Colaborar com os cenógrafos e ou coreógrafos na procura e seleção de adereços necessários às produções;</li> <li>f) Guardar todos os adereços e móveis dos espetáculos, assegurando a sua boa manutenção;</li> <li>g) Assegurar a entrega aos bailarinos dos adereços, nos ensaios de palco e de estúdio e nos espetáculos;</li> <li>h) Colocar e retirar de cena os móveis e adereços;</li> <li>i) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
<p>Assistente de produção (direção de produção TNSC)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Organizar e planificar deslocações/digressões;</li> <li>b) Acompanhar as produções e espetáculos;</li> <li>c) Realizar os contactos necessários no sentido de se alugar ou comprar determinada produção;</li> <li>d) Efetuar os procedimentos necessários à contratação da figuração;</li> <li>e) Solicitar todas as autorizações e licenças necessárias à realização de qualquer produção;</li> <li>f) Coordenar todos os trabalhos afetos à legendagem e à equipa que opera na cabina respetiva (controlo dos prazos de entrega e correção do trabalho entregue);</li> <li>g) Coordenar todas as tarefas relativas à equipa de caracterização;</li> <li>h) Fazer a ligação produção/zona pública, coordenando e otimizando os espaços para ensaios, concertos, recitais, conferências e audições;</li> <li>i) Assegurar a ligação, quando necessário, entre a direção de cena e a zona pública;</li> <li>j) Articular, com o gabinete de comunicação e <i>marketing</i>, no âmbito das suas valências, os elementos constantes nos programas de sala;</li> <li>k) Apoiar na elaboração e gestão de orçamentos;</li> <li>l) Prestar assistência ao diretor artístico e ao diretor de produção sempre que solicitado;</li> <li>m) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>

<p>Assistente de produção (direção de produção CNB)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Organizar e planificar as deslocações das equipas criativas, professores convidados e demais colaboradores;</li> <li>b) Gerir e apresentar as contas do fundo de maneiio de cada produção da CNB, e do fundo de maneiio para despesas gerais de funcionamento;</li> <li>c) Coordenar os serviços diários a realizar com a viatura de serviço afeta à CNB;</li> <li>d) Solicitar autorizações de despesa e elaboração dos documentos correspondentes, assim como o respetivo registo e reporte de execução ao diretor de produção;</li> <li>e) Realizar consultas de mercado para reparação de equipamentos e aquisição de bens e serviços;</li> <li>f) Efetuar pesquisa de materiais, de acordo com indicação dos figurinistas e do chefe de setor de costura, necessários para a confeção dos figurinos das novas produções ou das produções existentes;</li> <li>g) Efetuar consultas de mercado para aquisição de produtos/materiais específicos necessários às produções;</li> <li>h) Elaborar mapas dos fornecedores de têxteis e retorsaria, com procedimento autorizado, controlar e afetar as despesas por projeto;</li> <li>i) Elaborar mapas de custos, por figurino, de cada produção;</li> <li>j) Apoiar administrativamente o atelier de confeção de guarda-roupa na gestão de <i>stock</i> de tecidos e outros materiais de guarda-roupas das produções existentes, bem como na gestão dos consumíveis de funcionamento geral;</li> <li>k) Apoiar o chefe de setor de costura na organização de provas dos guarda-roupas;</li> <li>l) Elaborar mapas, por bailado e por autor, com informação da validade dos contratos e dos direitos de representação por espetáculo;</li> <li>m) Obter as licenças de representação para os espetáculos;</li> <li>n) Elaborar mapas de pagamento de direitos de representação;</li> <li>o) Registrar, proceder ao envio e receção do correio interno CNB/OPART/CNB;</li> <li>p) Organizar as deslocações das equipas criativas, professores convidados e demais colaboradores;</li> <li>q) Efetuar a gestão de <i>stock</i> e encomenda de sapatilhas;</li> <li>r) Acompanhamento da produção e espetáculos das companhias acolhidas no Teatro Camões;</li> <li>s) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
<p>Assistente de produção (EVC)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Assistir ao produtor executivo nas fases de planeamento, execução e pós-produção de todos os eventos dos EVC;</li> <li>b) Executar os processos conducentes à garantia de condições de organização/produção/logísticas quer nos eventos nos EVC, quer em deslocações e digressões;</li> <li>c) Colaborar no planeamento e processo produtivo e realização de todas as residências artísticas;</li> <li>d) Apoiar na elaboração e gestão de orçamentos;</li> <li>e) Efetuar pesquisas e estabelecer contactos com artistas convidados e eventuais parceiros, de acordo com as orientações superiores;</li> <li>f) Receber o pagamento das aulas e outras atividades realizadas nos EVC;</li> <li>g) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
<p>Assistente de produção (direção técnica do TNSC)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Assistir a direção técnica nas fases de planeamento, execução e pós-produção de todos os espetáculos do TNSC;</li> <li>b) Executar os processos conducentes à garantia de condições de organização/produção/logísticas quer nos espetáculos no TNSC, quer em deslocações e digressões;</li> <li>c) Apoiar na elaboração e gestão de orçamentos;</li> <li>d) Efetuar pesquisas e estabelecer contactos com artistas convidados e eventuais parceiros, de acordo com as orientações superiores;</li> <li>e) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>

Assistente de produção (direção técnica CNB)	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Assistir a direção técnica nas fases de planeamento, execução e pós-produção de todos os espetáculos da CNB;</li> <li>b) Executar os processos conducentes à garantia de condições de organização/produção/logísticas quer nos espetáculos na CNB, quer em deslocações e digressões;</li> <li>c) Apoiar na elaboração e gestão de orçamentos;</li> <li>d) Efetuar pesquisas e estabelecer contactos com artistas convidados e eventuais parceiros, de acordo com as orientações superiores;</li> <li>e) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
Coordenador técnico (área de bilheteira)	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Atender o público e vender bilhetes;</li> <li>b) Vender <i>merchandising</i>, tanto na loja (com respetivo fecho de caixa), como nos intervalos dos espetáculos;</li> <li>c) Responder ao e-mail da bilheteira;</li> <li>d) Atender o telefone da bilheteira;</li> <li>e) Assegurar a prestação das contas da bilheteira;</li> <li>f) Elaborar os relatórios de vendas e estatísticos;</li> <li>j) Supervisionar o funcionamento da bilheteira;</li> <li>k) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
Coordenador técnico (área de manutenção)	<p>É o trabalhador responsável pelo edifício ao qual está afeto e a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Zelar pela manutenção, limpeza, vigilância, economato, património e medidas auto proteção;</li> <li>b) Supervisionar a verificação diária dos sistemas de ar condicionado adequando a temperaturas indicada pelos diferentes corpos artísticos;</li> <li>c) Zelar pelo normal funcionamento dos seguintes equipamentos e sistemas: grupo gerador, posto de transformação, quadro geral de baixa tensão, elevadores, UPS, caldeira, painéis solares, sistema de ventilação, rede de esgotos, sistema <i>helvar</i> (luzes da plateia e <i>foyer</i>), águas pluviais, UTAS e UTANS;</li> <li>d) Zelar pelo bom funcionamento dos serviços de vigilância;</li> <li>e) Zelar pelo cumprimento efetivo de todas as normas de segurança e higiene e alertar todos os responsáveis dos vários setores para eventuais perigos que possam originar fogos e assegurar a manutenção e operacionalidade dos extintores;</li> <li>f) Informar o vigilante das permissões de entradas e saídas, bem como da entrega de chaves dos respetivos gabinetes;</li> <li>g) Gestão de consumíveis;</li> <li>h) Gerir a frota automóvel;</li> <li>i) Zelar pela organização de cargas e descargas de material;</li> <li>j) Realizar as tarefas administrativas que se mostrem necessárias ao cumprimento das atribuições da respetiva unidade orgânica;</li> <li>k) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>

2.2- *Assistente técnico* - Exerce funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação unidades orgânicas e serviços, incumbindo-lhe, nomeadamente: executar tarefas de expediente, arquivo, secretaria, contabilidade e processamento (pessoal, aprovisionamento e economato).

A categoria de assistente técnico compreende as seguintes designações profissionais, sem prejuízo de outras que venham a ser criadas:

Designação profissional	Conteúdo funcional
Assistente administrativo (área de apoio ao CA)	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Exercer funções administrativas de secretariado e apoio ao conselho de administração ou algum dos seus membros, na dependência direta destes;</li> <li>b) Receber, em primeira linha, os contactos para o conselho de administração, sejam pessoais, por via telefónica, por via postal ou por correio eletrónico;</li> <li>c) Realizar os contactos que lhe forem determinados pelo conselho de administração, com os demais membros do CA, com os colaboradores da empresa ou com entidades externas;</li> <li>d) distribuir o correio do gabinete ou destinado ao conselho de administração ou a algum dos seus membros;</li> <li>e) Organizar e gerir o arquivo do gabinete;</li> <li>f) Gerir as agendas de trabalho;</li> <li>g) Programar e organizar a realização de eventos, reuniões, atos sociais, etc.;</li> <li>h) Programar e organizar deslocações de trabalho e viagens, quer internas quer externas;</li> <li>i) Elaborar diferentes documentos (cartas, atas, relatórios, memorandos, despachos, etc.);</li> <li>j) Controlar o índice de números de validação jurídica;</li> <li>k) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
Assistente administrativo (área de produção)	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Desempenhar todas as funções administrativas inerentes à direção de produção;</li> <li>b) Elaborar todas as tabelas de serviço de acordo com as orientações que lhe sejam transmitidas;</li> <li>c) Articular todos os assuntos relativos à DRH e à DAF;</li> <li>d) Efetuar os pedidos de compra de materiais dos diversos setores necessários à realização de determinada produção;</li> <li>e) Articular com os chefes de sector eventuais empréstimos de material;</li> <li>f) Organizar, quando necessário e mediante as indicações do diretor de produção, as viagens e estadias dos corpos artísticos e técnicos;</li> <li>g) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
Assistente administrativo (área de contratação de artistas)	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Desempenhar todas as funções administrativas inerentes à contratação de artistas e criadores;</li> <li>b) Elaborar o mapa de contactos e disponibilidades dos artistas e criadores;</li> <li>c) Diligenciar, mediante orientações do coordenador, no sentido de que sejam fornecidas todas as biografias dos artistas e criadores;</li> <li>d) Organizar, quando necessário e mediante as indicações do coordenador, as viagens e estadias dos artistas convidados e dos criadores;</li> <li>e) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
Assistente administrativo (área de direção técnica)	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Desempenhar todas as funções administrativas inerentes à direção técnica;</li> <li>b) Elaborar todas as tabelas de serviço de acordo com as orientações que lhe sejam transmitidas;</li> <li>c) Articular todos os assuntos relativos à DRH e à DAF;</li> <li>d) Efetuar os pedidos de compra de materiais dos diversos setores necessários à realização de determinada produção;</li> <li>e) Articular com os chefes de sector eventuais empréstimos de material;</li> <li>f) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>

<p>Assistente administrativo (área de direção de cena)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Desempenhar todas as funções administrativas inerentes à Direção de Cena;</li> <li>b) Elaborar todas as tabelas de serviço de acordo com as orientações que lhe sejam transmitidas;</li> <li>c) todos os assuntos relativos à DRH e à DAF;</li> <li>d) Efetuar os pedidos de compra de materiais dos diversos setores necessários à realização de determinada produção;</li> <li>e) Articular com os chefes de sector eventuais empréstimos de material;</li> <li>f) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
<p>Assistente administrativo (área de coro e orquestra)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Desempenhar todas as funções administrativas inerentes à direção do coro e da orquestra;</li> <li>b) Elaborar o relatório diário do coro e orquestra, do qual devem constar o registo das ausências, atrasos, alterações à hora, local e cancelamento dos ensaios;</li> <li>c) Informar da ausência de um instrumentista/coralista, caso seja necessária a sua substituição imediata;</li> <li>e) Informar os instrumentistas/coralistas ausentes, de todas as alterações e informações de interesse do coro e da orquestra;</li> <li>f) Dar entrada à orquestra do início dos ensaios e controlar os intervalos/pausas;</li> <li>g) Coordenar viagens, estadias e refeições/ajudas de custo;</li> <li>h) Acompanhar os instrumentistas/coralistas nas deslocações;</li> <li>i) Elaborar os contactos necessários às contratações pontuais;</li> <li>j) Gerir e controlar o Seguro de instrumentos musicais;</li> <li>k) Apoiar todos os procedimentos inerentes à manutenção de instrumentos;</li> <li>l) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
<p>Assistente administrativo (área de apoio ao elenco e equipa CNB)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Receber e encaminhar a documentação interna e externa;</li> <li>b) Elaborar o calendário da programação anual, sob indicação do diretor artístico, e posterior encaminhamento aos diversos setores;</li> <li>c) Elaboração das tabelas diárias, semanais e mensais, sob indicação do diretor artístico;</li> <li>d) Elaborar, sob a indicação do diretor artístico da CNB, os casts para os bailados e posterior encaminhamento para os diversos setores;</li> <li>e) Prestar informação diária da tabela a todo o setor artístico, incluindo as alterações relativas ao calendário da programação, tabelas e casts;</li> <li>f) Providenciar toda a informação aos professores convidados sobre a CNB, assim como aos coreógrafos convidados e seus assistentes, inerente aos bailados agendados;</li> <li>g) Verificar diariamente as ausências dos bailarinos;</li> <li>h) Elaborar o mapa de faltas diário, semanal, mensal e anual;</li> <li>i) Elaborar de mapa de compensações do elenco artístico, para controlo e monitorização do diretor artístico e para envio à DRH;</li> <li>j) Encaminhar os pedidos de dispensas do elenco artístico para autorização superior;</li> <li>k) Elaborar a informação relativa ao desempenho de categorias superiores dos bailarinos;</li> <li>l) Encaminhar pedidos dos bailarinos, de cópias de vídeos, e empréstimos de fatos e calçado aos sectores respetivos;</li> <li>m) Elaborar, sob indicação do diretor artístico, listagens de elencos e respetivas fichas técnicas dos bailados;</li> <li>n) Organizar todo o processo administrativo e logístico para a realização das audições para bailarinos, de acordo com instruções superiores;</li> <li>o) Efetuar a articulação com a DRH, com vista à integração de novos bailarinos;</li> <li>p) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>

<p>Assistente Administrativo (área de apoio aos EVC)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Desempenhar todas as tarefas administrativas inerentes aos EVC;</li> <li>b) Efetuar o atendimento e prestação de todas as informações aos utentes e público dos EVC;</li> <li>c) Receber o pagamento das aulas e outras atividades realizadas nos EVC;</li> <li>d) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
<p>Assistente administrativo (área de administrativa e financeira)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Apoio ao departamento de contabilidade;</li> <li>b) Organização de documentação;</li> <li>c) Atualização do arquivo;</li> <li>d) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
<p>Assistente administrativo (área de expediente e economato)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Gerir os <i>stock</i> anuais de economato, estacionamento e material de limpeza;</li> <li>b) Gerir o arquivo, digital e em formato papel, das informações do OPART;</li> <li>c) Rececionar e registar a correspondência e encaminhá-la para os respetivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma;</li> <li>d) Redigir e efetuar o processamento de texto de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas/ofícios, notas informativas e outros documentos com base em informação fornecida;</li> <li>e) Organizar o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização;</li> <li>f) Atender e encaminhar o público, nomeadamente, clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido;</li> <li>g) Rececionar os pedidos do economato e proceder à sua entrega sempre em consonância com o sector de aquisições;</li> <li>h) Efetuar deslocações aos serviços postais para envio de correspondência;</li> <li>i) Entregar correspondência em mão através de protocolo, nomeadamente ministérios, embaixadas, etc.;</li> <li>j) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
<p>Assistente administrativo (área de recursos humanos)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Rececionar e registar a correspondência e encaminhá-la para os destinatários, em função do tipo de assunto e prioridade da mesma;</li> <li>b) Redigir e efetuar o processamento de textos de correspondência geral, nomeadamente memorandos, cartas e ofícios, notas internas, declarações, certificados e outros, com base nas indicações fornecidas;</li> <li>c) Organizar o arquivo, estabelecendo critérios de classificação, em função das necessidades de utilização;</li> <li>d) Atualizar a informação dos processos individuais dos trabalhadores (físico/informático);</li> <li>e) Efetuar o controle de ausências, respetivas justificações e garantir o seu processamento;</li> <li>f) Garantir o preenchimento e arquivo dos boletins itinerários;</li> <li>g) Efetuar a comunicação de admissões e cessações de pessoal à Segurança Social;</li> <li>h) Efetuar o atendimento telefónico;</li> <li>i) Prestar esclarecimento presencial, por email e telefónico aos trabalhadores ou entidades que o requeiram, nas matérias da competência da DRH;</li> <li>j) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>

<p>Assistente administrativo (área de serviço educativo, pedagógico e de mediação do TNSC)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Apoiar no desenvolvimento de</li> <li>b) programas educativos que, preferencialmente, vão de encontro aos programas curriculares e que possam associar as escolas e outras entidades;</li> <li>c) Preparar o material pedagógico e outros materiais de apoio para visitas, exposições e espetáculos (roteiros, guias, fichas de exploração);</li> <li>d) Organizar o escalonamento das escolas e outras visitas;</li> <li>e) Realizar visitas guiadas e organizar os grupos para o efeito;</li> <li>f) Prestar assistência e fazer o acompanhamento permanente aos visitantes e às atividades a realizar;</li> <li>g) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
<p>Assistente administrativo (área de serviço educativo pedagógico e de mediação e da CNB)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Apoiar no desenvolvimento de programas educativos que, preferencialmente, vão de encontro aos programas curriculares e que possam associar as escolas e outras entidades;</li> <li>b) Preparar o material pedagógico e outros materiais de apoio para visitas, exposições e espetáculos (roteiros, guias, fichas de exploração);</li> <li>c) Organizar o escalonamento das escolas e outras visitas;</li> <li>d) Realizar visitas guiadas e organizar os grupos para o efeito;</li> <li>e) Prestar assistência e fazer o acompanhamento permanente aos visitantes e às atividades a realizar;</li> <li>f) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
<p>Relações públicas</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Assegurar o funcionamento dos serviços de acolhimento do público, designadamente a receção, a bilheteira e a loja;</li> <li>b) Prestar informações de carácter geral sobre a atividade da temporada lírica, sinfónica, bailado e outros eventos;</li> <li>c) Assegurar o cumprimento dos horários de abertura ao público;</li> <li>d) Gerir as condições de acesso do público aos diferentes espaços do teatro;</li> <li>e) Receber informações técnicas sobre a disposição das salas e outras condições dos espaços;</li> <li>f) Prestar assistência ou dar indicações ao público no dia dos espetáculos;</li> <li>g) Prestar auxílio a pessoas com deficiência, em cadeiras de rodas ou com problemas de audição e visão;</li> <li>h) Prevenir algum tipo de distúrbio que possa decorrer nos espaços públicos;</li> <li>i) Recolher as reclamações e dar-lhes o encaminhamento adequado;</li> <li>j) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>

Técnico de arquivo musical	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <p><i>a)</i> Ter à sua guarda, devidamente organizadas e arquivadas, as obras musicais (partituras e materiais para orquestra e coro);</p> <p><i>b)</i> Prestar apoio aos corpos artísticos para que estes tenham acesso permanente aos materiais musicais, fundamentais para estudo, ensaios e apresentação de espetáculos;</p> <p><i>c)</i> Solicitar, mediante as orientações do superior hierárquico, a marcação dos materiais aos coordenadores de naipe;</p> <p><i>d)</i> Realizar, sob a orientação do superior hierárquico, a marcação dos cortes e da marcação de arcadas nos materiais a utilizar mediante as indicações dos maestros e dos coordenadores de naipe;</p> <p><i>e)</i> Fazer a reprodução de partituras e materiais para orquestra e coro, para uso exclusivo dos corpos artísticos do OPART, e restantes elementos envolvidos em cada produção;</p> <p><i>f)</i> Fazer a identificação no arquivo, separar e colocar à disposição dos corpos artísticos do OPART, e restantes elementos envolvidos em cada produção, as partituras e materiais para orquestra e coro;</p> <p><i>g)</i> Receber, conferir e colocar no arquivo as partituras e materiais para orquestra e coro, quando devolvidas após a sua utilização;</p> <p><i>h)</i> Receber, conferir e devolver, após apresentação pública, as obras alugadas às editoras;</p> <p><i>i)</i> Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</p>
Técnico de bilheteira	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <p><i>a)</i> Atender o público e vender bilhetes e assinaturas;</p> <p><i>b)</i> Vender <i>merchandising</i>, tanto na loja (com respetivo fecho de caixa), como nos intervalos dos espetáculos;</p> <p><i>c)</i> Responder ao e-mail da bilheteira;</p> <p><i>d)</i> Atender o telefone da bilheteira;</p> <p><i>e)</i> Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</p>

### 3 - Carreira de técnico especialista

Para acesso à carreira de técnico especialista é exigido pelo menos o 12.º ano de escolaridade e formação profissional adequada, no caso da categoria de produtor executivo, ou, pelo menos o grau de licenciatura, no caso da categoria de técnico superior. O pessoal integrado na carreira de técnico especialista desempenha funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão, elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres ou projetos, com diversos graus de complexidade e executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas respetivas áreas de atuação dos órgãos e unidades orgânicas. O técnico especialista pode representar o órgão ou unidade orgânica em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Exerce as suas funções com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado.

A carreira de técnico especialista compreende as seguintes categorias:

- 3.1- Técnico superior;
- 3.2- Produtor executivo;
- 3.3- Diretor.

3.1- *Técnico superior* - Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica e ou científica inerentes à respetiva área de especialização e formação académica, que visam fundamentar e preparar a decisão; elabora, autonomamente ou em grupo, pareceres e projetos com diversos graus de complexidade e executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas das unidades orgânicas e serviços.

A categoria de técnico superior compreende as seguintes designações profissionais, sem prejuízo de outras que venham a ser criadas.

Designação profissional	Conteúdo funcional
Técnico superior (jurista)	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) A elaboração de estudos, informações, notas e pareceres jurídicos a pedido da direção de produção ou direção artística;</li> <li>b) A prestação de apoio jurídico à direção de produção e/ou direção artística;</li> <li>c) A elaboração e validação de minutas de contratos e/ou protocolos no âmbito das competências da direção de produção da direção artística ou de outras unidades orgânicas do OPART</li> <li>d) Validar minutas de contratos elaborados no âmbito das competências da DRH e DFA, se necessário;</li> <li>e) Prestar assessoria ao conselho de administração em todas as matérias para as quais seja solicitado;</li> <li>f) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
Técnico superior de arquivo e documentação (área de arquivo e documentação TNSC)	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Organizar, manter e incrementar o espólio bibliográfico, documental e patrimonial do TNSC;</li> <li>b) Assegurar a gestão administrativa do setor e as necessárias relações deste com as demais unidades orgânicas do OPART;</li> <li>c) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
Técnico superior de arquivo e documentação (área de arquivo e documentação CNB)	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Organizar, manter e incrementar o espólio bibliográfico, documental e patrimonial da CNB;</li> <li>b) Assegurar a gestão administrativa do setor e as necessárias relações deste com as demais unidades orgânicas do OPART;</li> <li>c) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
Técnico superior de arquivo e documentação (área de arquivo e documentação OPART)	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Identificar e avaliar a documentação acumulada;</li> <li>b) Desenvolver o quadro de classificação e respetiva aplicação: seleção, eliminação e descrição em aplicação de descrição normalizada de documentos de arquivo;</li> <li>c) Elaborar os instrumentos de descrição documental (inventário e outros);</li> <li>d) Desenvolver e aplicar instrumentos de gestão da informação e documentação, nomeadamente o plano de classificação e a tabela de seleção documental;</li> <li>e) Atender o público (interno e externo) e proceder ao acompanhamento personalizado na pesquisa documental;</li> <li>f) Acompanhar os projetos da entidade coordenadora da execução de políticas de arquivo (DGLAB); nomeadamente em termos de orientações e ferramentas de normalização em termos de práticas de classificação e avaliação da informação pública;</li> <li>g) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>

<p>Técnico superior (área serviço educativo pedagógico e de mediação do TNSC)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Promover, desenvolver e executar atividades de índole cultural e educativa, tendo em vista assegurar a compreensão e a interpretação dos conteúdos na área da cultura músico -teatral, compreendendo designadamente a música e a ópera que pretende transmitir aos seus públicos.</li> <li>b) Estruturar programas educativos no contexto da instituição;</li> <li>c) Conceber e desenvolver programas educativos que, preferencialmente, vão de encontro aos programas curriculares e que possam associar as escolas e outras entidades;</li> <li>d) Adaptar os conteúdos educativos a cada público visitante segundo níveis de escolaridade, nacionalidade, idade e outros critérios;</li> <li>e) Preparar o material pedagógico e outros materiais de apoio para visitas, exposições e espetáculos, roteiros, guias, fichas de exploração;</li> <li>f) Organizar o escalonamento das escolas e outras visitas;</li> <li>g) Realizar visitas guiadas e organizar os grupos para o efeito;</li> <li>h) Prestar assistência e fazer o acompanhamento permanente aos visitantes e às atividades a realizar;</li> <li>i) Promover ou desenvolver atividades paralelas de animação cultural;</li> <li>j) Desenvolver medidas de incentivo ao aumento de visitantes;</li> <li>k) Desenvolver, avaliar e/ou supervisionar a implementação dos programas educativos;</li> <li>l) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
<p>Técnico superior (área serviço educativo, pedagógico e de mediação do CNB)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Promover, desenvolver e executar atividades de índole cultural e educativa, tendo em vista assegurar a compreensão e a interpretação dos conteúdos na área da cultura músico -teatral, compreendendo designadamente a música e o bailado que pretende transmitir aos seus públicos;</li> <li>b) Estruturar programas educativos no contexto da instituição;</li> <li>c) Conceber e desenvolver programas educativos que, preferencialmente, vão de encontro aos programas curriculares e que possam associar as escolas e outras entidades;</li> <li>d) Adaptar os conteúdos educativos a cada público visitante segundo níveis de escolaridade, nacionalidade, idade e outros critérios;</li> <li>e) Preparar o material pedagógico e outros materiais de apoio para visitas, exposições e espetáculos (roteiros, guias, fichas de exploração);</li> <li>f) Organizar o escalonamento das escolas e outras visitas;</li> <li>g) Realizar visitas guiadas e organizar os grupos para o efeito;</li> <li>h) Prestar assistência e fazer o acompanhamento permanente aos visitantes e às atividades a realizar;</li> <li>i) Promover ou desenvolver atividades paralelas de animação cultural;</li> <li>j) Desenvolver medidas de incentivo ao aumento de visitantes;</li> <li>k) Desenvolver, avaliar e/ou supervisionar a implementação dos programas educativos;</li> <li>l) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
<p>Técnico superior (área financeira)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Receber e conferir faturas e contratos de prestação de serviços e efetuar o respetivo registo no sistema informático e diferentes bases de dados de controlo;</li> <li>b) Efetuar a gestão das contas correntes de clientes e fornecedores, aprovação e emissão de pagamentos;</li> <li>c) Proceder aos lançamentos e registos contabilísticos na ótica patrimonial e orçamental;</li> <li>d) Controlar a receita de bilheteira e outras receitas;</li> <li>e) Controlar o pagamento e lançamento de fundo de maneiio;</li> <li>f) Elaborar as reconciliações bancárias mensais, verificação dos impostos e preparação para entrega por parte do contabilista certificado;</li> <li>g) Registrar e controlar os <i>stock</i> para venda e equipamento imobilizado;</li> <li>h) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>

<p>Técnico superior (área de aquisições/ contratação pública)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Pesquisar e contactar fornecedores para aquisição de bens e/ou serviços necessários à atividade do OPART;</li> <li>b) Negociar propostas para aquisição de bens e/ou serviços necessários à atividade do OPART;</li> <li>c) A gestão e acompanhamento das viagens e/ou alojamentos necessários à atividade do OPART, junto das agências de viagens e das unidades hoteleiras;</li> <li>d) Elaborar peças de procedimento, nos termos do Código dos Contratos Públicos;</li> <li>e) Gerir e acompanhar a execução dos contratos de aquisição de bens e/ou serviços;</li> <li>f) Controlar e gerir a faturação dos contratos de prestação de serviços;</li> <li>g) Publicar procedimentos do OPART, na plataforma base Gov e outras;</li> <li>h) Gerir o arquivo, digital e em formato papel, das informações do setor de aquisições;</li> <li>i) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
<p>Técnico superior (área de recursos humanos)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Efetuar todas as fases do processamento mensal de salários dos trabalhadores e prestadores de serviço (abonos/descontos fixos e variáveis);</li> <li>b) Efetuar atempadamente o reporte das obrigações legais a outras entidades (Finanças, Segurança Social, CGA, ADSE, sindicatos, solicitadores, DGAEP, SIGO, INE, ETC.);</li> <li>c) Efetuar os procedimentos relativos à admissão/cessação de funções de trabalhadores;</li> <li>d) Redigir os contratos de trabalho e submetê-los a validação da jurídica e efetuar o controlo da contratação a termo, dos acordos de isenção de horário de trabalho e de exercício temporário de funções (início/termo);</li> <li>e) Efetuar o controle de ausências, respetivas justificações e garantir o seu processamento;</li> <li>f) Efetuar o controlo do direito e gozo de dias de férias;</li> <li>g) Efetuar o enquadramento legal e submeter a aprovação os pedidos de dispensas e licenças dos trabalhadores (parentalidade, trabalhador-estudante, etc.);</li> <li>h) Efetuar a verificação dos pedidos de realização de trabalho suplementar, respetivos registos, garantir o seu processamento e monitorizar o número de horas de trabalho suplementar prestado por cada trabalhador;</li> <li>i) Efetuar o controlo dos descansos compensatórios adquiridos e contabilizar o gozo dos mesmos;</li> <li>j) Efetuar o cálculo de ajudas de custo devidas por deslocações em serviço;</li> <li>k) Efetuar a gestão dos serviços de medicina, higiene e segurança no trabalho, em articulação e, garantindo o apoio à entidade contratada no cumprimento dos requisitos legalmente estabelecidos;</li> <li>l) Efetuar a gestão do seguro de acidentes de trabalho;</li> <li>m) Elaborar informação sobre orçamentos/execução de custos dos diversos projetos a pedido das diversas unidades orgânicas;</li> <li>n) Efetuar os procedimentos necessários no apoio à legalização dos trabalhadores estrangeiros (FIN/SEF);</li> <li>o) Realizar o diagnóstico anual de necessidades de formação, propor o plano de formação anual e gerir o respetivo orçamento;</li> <li>p) Efetuar o enquadramento legal e submeter a aprovação os pedidos de formação dos trabalhadores;</li> <li>q) Acompanhar os processos de programa de voluntariado/responsabilidade social, desde a receção de candidaturas, seleção de candidatos e elaboração dos acordos, propondo ações de melhoria até ao termo do período de voluntariado;</li> <li>r) Acompanhar os processos de estágio curricular (estabelecimento de ensino/estagiário/unidades orgânicas OPART), desde a elaboração dos protocolos até à avaliação final do estagiário;</li> <li>s) Elaborar declarações/certificados;</li> <li>t) Atualizar a informação dos processos individuais dos trabalhadores (físico/informático);</li> <li>u) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>

<p>Técnico superior (área de comunicação/<i>marketing</i> TNSC)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Conceber <i>websites</i> e gerir os respetivos conteúdos;</li> <li>b) Criar e enviar regularmente newsletters eletrónicas, bem como assegurar a boa gestão dos contactos das várias <i>mailing lists</i>;</li> <li>c) Gerir as ferramentas para as redes sociais, nomeadamente, <i>facebook</i>, <i>instagram</i> e <i>youtube</i>;</li> <li>d) Produzir peças promocionais digitais;</li> <li>e) Acompanhar o registo vídeo de espetáculos para efeitos de produção, imediata ou futura, de conteúdos promocionais;</li> <li>f) Receber e acompanhar fotógrafos e repórteres de imagem durante ensaios e espetáculos;</li> <li>g) Atuar como ponto focal do gabinete de comunicação e <i>marketing</i> desta direção junto das restantes unidades orgânicas do TNSC, para efeitos de solicitação/receção de conteúdos sobre os espetáculos com vista à elaboração dos respetivos programas;</li> <li>h) Estabelecer e gerir os contactos com musicólogos, tradutores e outros prestadores, para efeitos de encomenda de conteúdos para os programas dos espetáculos e apresentação de conferências, entre outras;</li> <li>i) Garantir a revisão literária e musical dos programas e peças promocionais, recorrendo a apoio especializado sempre que necessário;</li> <li>j) Apoiar o designer através da disponibilização de conteúdos com vista à produção gráfica e revisão de provas;</li> <li>k) Apoiar no estabelecimento de contactos com a comunicação social e no seu acolhimento durante ensaios e espetáculos;</li> <li>l) Filmar espetáculos para efeitos de produção, imediata ou futura, de conteúdos promocionais;</li> <li>m) Produzir <i>spots</i> institucionais e <i>clips</i> vídeo promocionais, a partir de ensaios, bastidores, declarações de artistas, entre outros;</li> <li>n) Criar produções de vídeo e áudio, animações 2D e 3D;</li> <li>o) Apoiar no registo fotográfico, na gestão de conteúdos em <i>websites</i> e redes sociais, e na criação de <i>newsletter</i> eletrónicas;</li> <li>p) Apoiar na produção de peças promocionais, aplicando para o efeito ferramentas de <i>design</i>;</li> <li>q) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
---	--

<p>Técnico superior (área comunicação e marketing CNB)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Prestar assessoria nas decisões e definições de estratégias de comunicação e <i>marketing</i></li> <li>b) Realizar propostas para divulgação e publicidade quer a nível criativo quer a nível de meios e circuitos;</li> <li>c) Colaborar na planificação, calendarização e gestão de projetos e campanhas;</li> <li>d) Prestar assessoria na realização e controlo orçamental;</li> <li>e) Realizar todos os procedimentos administrativos inerentes a cada projeto, estabelecendo a ponte entre o gabinete de comunicação e <i>marketing</i> da CNB e a DFA;</li> <li>f) Gerir e fazer a ponte entre as gráficas e outros fornecedores e o gabinete de comunicação e <i>marketing</i> da CNB;</li> <li>g) Apresentar propostas e prestar assessoria nas áreas dos apoios e patrocínios à CNB;</li> <li>h) Prestar assessoria nas edições e correções de texto para os diferentes projetos.</li> <li>i) Exercer as funções de assessor de imprensa, incluindo a criação de conteúdos para toda a assessoria de imprensa;</li> <li>j) Realizar a calendarização das diferentes sessões fotográficas inerentes a cada projeto;</li> <li>k) Produzir <i>spots</i> institucionais e <i>clips</i> vídeo promocionais, a partir de ensaios, bastidores, declarações de artistas, entre outros;</li> <li>l) Prestar assessoria na gestão de convites e convidados;</li> <li>m) Exercer a função de relações públicas durante os espetáculos no Teatro Camões ou noutros locais onde a CNB se apresentar;</li> <li>n) Organizar e gerir as equipas de frente de casa;</li> <li>o) Organizar os conteúdos das folhas de sala e a sua execução;</li> <li>p) Reportar à direção de assuntos jurídicos as reclamações por parte do público;</li> <li>q) Elaboração de relatórios sobre os indicadores;</li> <li>r) Realizar a gestão de bilheteiras no que diz respeito à gestão de recursos humanos, assim como na elaboração dos diversos relatórios necessários;</li> <li>s) Gestão de vendas do <i>merchandising</i> da CNB no Teatro Camões;</li> <li>t) Apoio ao Gabinete de Comunicação e <i>marketing</i> nos projetos de aproximação à dança;</li> <li>u) Introdução de novos conteúdos nos canais <i>internet</i> CNB;</li> <li>v) Manutenção, aperfeiçoamento e desenvolvimento de novas funcionalidades do site CNB;</li> <li>w) Revisão de textos;</li> <li>x) Acompanhamento nos projetos de aproximação à dança; Criação e gestão de conteúdos para as redes sociais (<i>facebook, twitter, instagram, flickr</i>);</li> <li>y) Elaboração e envio de <i>newsletter</i> e gestão de <i>mailing list</i> e do correio eletrónico CNB. <a href="mailto:info@CNB.pt">info@CNB.pt</a>;</li> <li>z) Conceção e apoio nas estratégias de comunicação da CNB;</li> <li>aa) Exercer outras tarefas afins que sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com as suas qualificações e capacidade de trabalho</li> </ul>
<p>Técnico superior (área de relações públicas)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Coordenar as relações-públicas do TNSC, bem como a assistência de sala e receção ao público, prestando serviços de acolhimento deste, de colaboradores e visitantes, e de prestação de informações, gestão de convites, bem como a elaboração de relatórios de bilheteira;</li> <li>b) Sujeitar à aprovação do conselho de administração, em coordenação com a direção artística, quais as entidades e personalidades a convidar para participarem, na qualidade de espectadores, na apresentação pública dos espetáculos, e assegurar a formalização e a disponibilização desses convites;</li> <li>c) Elaborar mapas resumo da frequência de públicos por espetáculos;</li> <li>d) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>

<p>Técnico superior (Área de assessoria)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Planear, organizar e assegurar a organização de reuniões, assembleias, eventos, receções e visitas;</li> <li>b) Planear e desenvolver ferramentas e técnicas de comunicação e de negociação mais adequadas na gestão das relações interpessoais e profissionais, quer ao nível do ambiente interno, quer ao nível do ambiente externo da organização;</li> <li>c) Apoiar tecnicamente nas tarefas de gestão e assegurar a execução de tarefas administrativas e de secretariado;</li> <li>d) Estruturar e redigir documentos empresariais e institucionais em língua portuguesa e inglesa;</li> <li>e) Implementar e monitorizar planos de comunicação interna e externa;</li> <li>f) Interpretar e gerir a informação recebida e produzida, utilizando as aplicações informáticas adequadas;</li> <li>g) Diagnosticar todas as tarefas administrativas que devem ser melhoradas e ou alteradas, propondo e concebendo medidas corretivas;</li> <li>h) Organizar e gerir a agenda e contactos internos e externos;</li> <li>i) Aplicar as normas de protocolo em situações oficiais;</li> <li>j) Planear, organizar e executar as atividades inerentes à assessoria e comunicação organizacional, selecionando e adaptando os instrumentos adequados, reportando os resultados à gestão/direção;</li> <li>k) Desenvolver uma estratégia de comunicação organizacional;</li> <li>l) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
<p>Técnico superior (área de informática)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Elaborar, manter e atualizar um sistema de informático adequado às necessidades do OPART;</li> <li>b) Garantir a segurança, manutenção assistência e desenvolvimento das redes informáticas das comunicações e dos sistemas operativos e bases de dados;</li> <li>c) Assegurar a manutenção e assistência a equipamentos, bem como o apoio aos utilizadores do sistema;</li> <li>d) Propor ou implementar ações de formação dos utilizadores;</li> <li>e) Assegurar a realização das tarefas de análise e desenvolvimento de aplicações informáticas;</li> <li>f) Promover as ações de manutenção preventiva, corretiva e evolutiva das aplicações informáticas;</li> <li>g) Garantir a segurança informática e tecnológica existente;</li> <li>h) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>

3.2- *Produtor executivo* - Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado, funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica inerentes à respetiva área de especialização e da unidade orgânica em que se insere, e que visam fundamentar e preparar a decisão; elabora, autonomamente ou em grupo, projetos com diversos graus de complexidade e executa outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação artísticas, técnicas e de produção.

A categoria de produtor executivo compreende as seguintes designações profissionais, sem prejuízo de outras que venham a ser criadas:

Designação profissional	Conteúdo funcional
Produtor executivo (EVC)	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Executar a produção da temporada dos EVC, de acordo com as indicações superiores;</li> <li>b) Planear e executar a articulação das atividades dos EVC, de acordo com as indicações superiores;</li> <li>c) Efetuar a articulação com as entidades parceiras e colaboradores no âmbito da programação/atividade;</li> <li>d) Planear e coordenar os processos conducentes à garantia de condições de produção/logísticas;</li> <li>e) Realizar os processos de contratação de serviços externos e respetivo controlo de execução;</li> <li>f) Elaborar os orçamentos dos projetos e monitorizar a sua execução, em articulação com a coordenação dos EVC;</li> <li>g) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
Produtor executivo (área de produção CNB)	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Executar a produção dos programas da temporada da CNB e do Teatro Camões, em digressões e nos eventos, de acordo com as indicações superiores;</li> <li>b) Contactar e negociar a realização de todos os espetáculos em digressão, em estreita colaboração com a direção artística;</li> <li>c) Elaborar os orçamentos inerentes à realização de todos os espetáculos realizados em digressão e eventos no Teatro Camões/e instalações dos EVC e monitorizar a sua execução;</li> <li>d) Coordenar e diligenciar todos os aspetos logísticos inerente à realização dos espetáculos em digressão e eventos no Teatro Camões/e instalações dos EVC;</li> <li>e) Acompanhar o elenco e o <i>staff</i> artístico em todos os espetáculos a realizar em digressão e realizar todas as diligências necessárias à produção dos mesmos em cada local;</li> <li>f) Realizar as funções de relações públicas nos espetáculos a realizar em digressão, na ausência de um membro do gabinete de comunicação e <i>marketing</i>;</li> <li>g) Efetuar a gestão dos bilhetes atribuídos à CNB e aos seus mecenas, em todos os espetáculos a realizar em digressão;</li> <li>h) Elaborar as minutas de contrato a celebrar com os locais onde a CNB se apresenta em digressão e no âmbito de cedências de espaços e acolhimentos, e submetê-los a validação jurídica;</li> <li>i) Receber, coordenar e responder aos pedidos efetuados, no âmbito da cedência de espaços, em estreita colaboração com as direções técnica e artística;</li> <li>j) Acompanhar a realização de todos os eventos no Teatro Camões e fazer a ligação entre o cliente e as equipas da CNB/OPART afetas ao evento;</li> <li>k) Colaborar com o conselho de administração na definição dos indicadores de atividade do OPART;</li> <li>l) Compilar e tratar todos os indicadores de público e espetáculos inerentes à atividade do OPART;</li> <li>m) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>

<p>Produtor executivo (área de elenco e equipa artística CNB)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Assessorar a direção artística em toda a organização artística;</li> <li>b) Elaborar as temporadas consoante indicação superior, e posteriormente encaminhar para as diversas unidades orgânicas;</li> <li>c) Elaborar o calendário da programação anual, e posteriormente encaminhar para as diversas unidades orgânicas;</li> <li>d) Providenciar toda a informação aos professores convidados sobre a CNB, assim como aos coreógrafos convidados e seus assistentes, inerente aos bailados agendados;</li> <li>e) Elaborar e encaminhar as tabelas mensais, semanais e diárias, bem como todas as alterações relativas ao calendário da programação, tabelas e casts, para as diversas unidades orgânicas;</li> <li>f) Proceder ao agendamento de reuniões com as diversas unidades orgânicas, de acordo com as orientações superiores;</li> <li>g) Proceder à verificação diária da assiduidade dos bailarinos, elaborar os respetivos mapas diários, semanais e anuais, submetê-los a validação superior e encaminhá-los para a DRH;</li> <li>h) Elaborar e controlar o mapa de descansos compensatórios do elenco e equipa artística, submetê-lo a validação superior e encaminhá-lo para a DRH;</li> <li>i) Encaminhar os pedidos de dispensas do elenco e equipa artística para validação superior e para a DRH;</li> <li>j) Elaborar pedidos de realização de trabalho suplementar, de acordo com as orientações superiores, e proceder ao seu registo e envio para a DRH;</li> <li>k) Elaborar de informações e monitorizar o desempenho de categorias superiores dos bailarinos;</li> <li>l) Encaminhar pedidos dos bailarinos, de cópias de vídeos, e empréstimos de fatos e calçado aos sectores respetivos;</li> <li>m) Elaborar listagens de elencos e respetivas fichas técnicas dos bailados, de acordo com as indicações superiores;</li> <li>n) Organizar todo o processo para a realização das audições para novos bailarinos;</li> <li>o) Prestar assistência na elaboração dos contractos e efetuar o acolhimento dos bailarinos adicionados, conforme instruções do DA e em coordenação com a DRH;</li> <li>p) Receber e encaminhar da correspondência artística diária;</li> <li>q) Encaminhar documentação interna e externa;</li> <li>r) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
<p>Produtor executivo (orquestra)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Elaborar, submeter à consideração superior e divulgar as tabelas de serviço da OSP;</li> <li>b) Elaborar listas da OSP para todas as produções onde a mesma participe;</li> <li>c) Dar assistência à OSP na sua generalidade, garantindo todas as condições de trabalho;</li> <li>d) Assistir os maestros da OSP, bem como garantir todas as condições de trabalho necessárias;</li> <li>e) Realizar visitas técnicas em locais exteriores ao TNSC onde a OSP irá atuar/ensaiar;</li> <li>f) Elaborar orçamentos da OSP, nas produções em que participam, e monitorizar a sua execução;</li> <li>g) Acompanhar a OSP nas produções que se revelem necessárias;</li> <li>h) Controlar a indumentária com que os músicos se apresentam em espetáculos;</li> <li>i) Manter as listas dos seguros atualizadas;</li> <li>j) Organizar as audições da OSP de acordo com as instruções transmitidas superiormente;</li> <li>k) Elaborar as tabelas de trabalho da equipa da OSP;</li> <li>l) Elaborar informações e pareceres relativos a pedidos de contratação de reforços para a OSP ou a assuntos relacionados com os elementos das orquestra;</li> <li>m) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>

<p>Produtor executivo (coro)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Elaborar, submeter à consideração superior e divulgar as tabelas de serviço do coro;</li> <li>b) Elaborar listas do coro para todas as produções onde a mesma participe, em colaboração com os maestros;</li> <li>c) Prestar assistência aos maestros e ao coro na sua generalidade, garantindo todas as condições de trabalho;</li> <li>d) Contactar com o arquivo musical de modo a garantir a distribuição de partituras ao coro e maestros, de acordo com a programação;</li> <li>e) Realizar visitas técnicas em locais exteriores ao TNSC onde o coro irá atuar;</li> <li>f) Elaborar orçamentos do coro nas produções em que participam e monitorizar a sua execução;</li> <li>g) Acompanhar o coro nas produções em que se revele necessário;</li> <li>h) Zelar pelo guarda-roupa do coro, identificando necessidades de melhoria/substituição/atualização;</li> <li>i) Organizar as audições de acordo com as instruções que lhe forem transmitidas superiormente;</li> <li>j) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
<p>Produtor executivo (área de contratação de artistas)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Realizar todos os contactos necessários relativos à contratação de artistas e criadores, mediante as orientações superiores;</li> <li>b) Diligenciar com os artistas e criadores no sentido de assegurar a sua presença no teatro para os ensaios e espetáculos;</li> <li>c) Elaborar os orçamentos respeitantes à contratação de artistas e monitorizar a sua execução;</li> <li>d) Fornecer todas as biografias dos artistas e criadores participantes em determinada produção;</li> <li>e) Diligenciar pela elaboração de todos os procedimentos inerentes à contratação dos artistas e criadores;</li> <li>f) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>
<p>Produtor executivo (área de produção TNSC)</p>	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) A produção executiva das atividades integradas na programação, de acordo com as indicações superiores;</li> <li>b) Contactar e negociar a realização dos espetáculos realizados em parceria com outras entidades, em estreita colaboração com a direção artística;</li> <li>c) Elaborar orçamentos e monitorizar a sua execução;</li> <li>d) Supervisionar os processos conducentes à garantia de condições/logísticas de toda a programação;</li> <li>e) Acompanhar os espetáculos a realizar em digressão e realizar todas as diligências necessárias à produção dos mesmos em cada local;</li> <li>f) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li> </ul>

3.3- *Diretor* - Exerce, com responsabilidade e autonomia técnica, funções de direção, consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e de aplicação de métodos e processos de natureza técnica inerentes à respetiva área de especialização e da unidade orgânica que dirige, e que visam fundamentar e preparar a decisão do conselho de administração; elabora, autonomamente ou em grupo, projetos com diversos graus de complexidade de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação artísticas, técnicas e de produção.

Categoria a extinguir quando vagar.

Prover o cargo de direção em regime de comissão e serviço.

Diretor	<p>É o trabalhador a quem compete:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Definir os objetivos de atuação da unidade orgânica que dirige, tendo em conta os objetivos gerais estabelecidos;</li><li>b) Orientar, controlar e avaliar o desempenho e a eficiência dos serviços dependentes com vista à execução dos planos de atividades e à prossecução dos resultados obtidos e a alcançar;</li><li>c) Gerir com rigor e eficiência os recursos humanos, patrimoniais e tecnológicos afetos à sua unidade orgânica, otimizando e adotando medidas que permitam simplificar e acelerar procedimentos;</li><li>d) Assegurar a qualidade técnica do trabalho produzido na sua unidade orgânica e garantir o cumprimento dos prazos adequados ao eficaz alcance dos objetivos;</li><li>e) Coordenar o trabalho a ser desenvolvido, tendo em conta a natureza e as características dos resultados a alcançar, propondo as respetivas tabelas de serviço à hierarquia, quando aplicável;</li><li>f) Garantir a coordenação das atividades e a qualidade técnica/artística da prestação de serviços na sua dependência;</li><li>g) Efetuar o acompanhamento profissional no local de trabalho;</li><li>h) Proceder ao controlo efetivo da assiduidade, pontualidade e cumprimento do período normal de trabalho por parte dos trabalhadores na sua unidade orgânica, propondo a justificação ou injustificação de ausências, em conformidade com as disposições legais em vigor;</li><li>i) Divulgar junto dos trabalhadores os documentos internos e as normas de procedimento a adotar pelo serviço, bem como debater e esclarecer as ações a desenvolver para cumprimento dos objetivos do serviço, de forma a garantir o empenho e a responsabilização por parte dos trabalhadores;</li><li>j) Proceder de forma objetiva à avaliação do desempenho dos trabalhadores da sua unidade orgânica e identificar as necessidades de formação específica dos mesmos;</li><li>k) Exercer outras tarefas para lá das identificadas anteriormente que lhe sejam superiormente solicitadas, desde que compatíveis com a função.</li></ul>
---------	---

### Resumo das carreiras e categorias gerais do OPART e respetivas descrições funcionais

Carreira	Categoria	Descrição profissional
Assistente operacional	Assistente operacional	Auxiliar/motorista
		Eletricista
		Rececionista/telefonista
		Técnico de limpeza
		Técnico de manutenção
	Técnico operacional	Costureira e assistente de camarim
		Técnico aderecista
		Técnico cenografia
		Técnico carpinteiro de cena
		Técnico de audiovisual
		Técnico de guarda roupa
		Técnico de coro e orquestra
		Técnico contrarregista
		Técnico de iluminação
		Técnico de suspensão de equipamentos/ <i>rigger</i>
		Técnico de maquinaria
	Encarregado operacional	Costureira chefe
		Encarregado do coro e orquestra
		Encarregado operacional de limpeza
		Técnico operacional principal

Assistente técnico	Assistente técnico	Assistente administrativo (área de apoio ao CA)
		Assistente administrativo (área de produção)
		Assistente administrativo (área contratação de artistas)
		Assistente administrativo (área de direção técnica)
	Assistente administrativo (área de direção cena)	
	Assistente administrativo (área de coro e orquestra)	
	Assistente administrativo (área apoio elenco e equipa CNB)	
	Assistente administrativo (área de apoio aos EVC)	
	Assistente administrativo (área administrativa e financeira)	
	Assistente administrativo (área de expediente e economato)	
	Assistente administrativo (área de recursos humanos)	
	Assistente administrativo (área de serviço educativo pedagógico e de mediação da CNB)	
	Assistente administrativo (área de serviço educativo pedagógico e de mediação do TNSC)	
	Relações públicas	
	Técnico de arquivo musical	
Técnico de bilheteira		
Coordenador técnico	Assistente de direção de cena da CNB	
	Assistente de direção de cena do TNSC	
	Assistente de produção (direção de produção da CNB)	
	Assistente de produção (direção técnica da CNB)	
	Assistente de produção (direção de produção do TNSC)	
	Assistente de produção (direção técnica do TNSC)	
	Assistente de produção dos EVC	
	Coordenador técnico de bilheteira	
	Coordenador técnico de manutenção	

Técnico especialista	Produtor executivo	<p>Produtor executivo (EVC)</p> <p>Produtor executivo (área de produção CNB)</p> <p>Produtor executivo (área de elenco e equipa artística CNB)</p> <p>Produtor executivo (orquestra)</p> <p>Produtor executivo (coro)</p> <p>Produtor executivo (área de contratação de artistas)</p> <p>Produtor executivo (área de produção TNSC)</p>
	Técnico superior	<p>Jurista</p> <p>Técnico superior de arquivo e documentação (área de arquivo e documentação TNSC)</p> <p>Técnico superior de arquivo e documentação (área de arquivo e documentação CNB)</p> <p>Técnico superior de arquivo e documentação (área de arquivo e documentação OPART)</p> <p>Técnico superior (área serviço educativo, pedagógico e de mediação do CNB)</p> <p>Técnico superior (área serviço educativo pedagógico e de mediação do TNSC)</p> <p>Técnico superior (área administrativa e financeira)</p> <p>Técnico superior (área recursos humanos)</p> <p>Técnico superior (área aquisições/contratação pública)</p> <p>Técnico superior (área comunicação e <i>marketing</i> CNB)</p> <p>Técnico superior (área comunicação e <i>marketing</i> TNSC)</p> <p>Técnico superior (área de relações públicas)</p> <p>Técnico superior (área informática)</p> <p>Técnico superior (área de assessoria)</p>
	Diretor	<p>Diretora técnica da CNB</p> <p>Diretor de produção da CNB</p> <p>Diretora de assuntos jurídicos</p> <p>Diretor cena da CNB</p> <p>Diretor de cena do TNSC</p> <p>Diretor de espetáculos</p>

### Tabela de correspondência futura das categorias atuais (dezembro/2023)

Área técnica/de produção e área administrativa/de suporte

Carreira	Categoria	Descrição profissional	Categoria atual	Conf.
Assistente operacional	Assistente operacional	Eletricista	Eletricista	V
		Técnico de limpeza	Trabalhador de limpeza	V
		Auxiliar/motorista	Auxiliar/motorista em exercício temporário de funções (maquinista)	V
			Motorista	V
			Auxiliar/motorista	V
			Técnico aux. assist. coro/orquestra	V
		Técnico aux. assist. coro/orquestra (rececionista)	V	
		Técnico de manutenção	Técnico de manutenção	V
	Técnico operacional	Técnico de guarda-roupa	Assistente técnica	V
			Costureira	V
		Técnico aderecista	Aderecista	V
		Técnico contrarregra	Contra regra	V
		Técnico de maquinaria	Maquinista	V
		Técnico de suspensão de equipamento/ <i>rigger</i>	Técnico de suspensão de equipamento/ <i>rigger</i>	V
		Costureira e assistente de camarim	Costureira	V
			Costureira e assistente de camarim	V
		Técnico de audiovisual	Técnico de som e audiovisuais	V
		Técnico de iluminação	Eletricista	V
			Técnico de iluminação	V
		Técnico de coro e orquestra	Técnico auxiliar assistente do coro/orquestra	V
	Encarregado operacional	Encarregado operacional limpeza	Trabalhadora de limpeza	V
		Encarregado de coro e orquestra	Encarregado de coro e orquestra	V
		Técnico principal	-	

Assistente técnico	Assistente técnico	Assistente administrativo	Secretaria	V
			Assistente organizativa do coro/orquestra	V
			Secretaria	V
			Bilheteira	V
			Assistente administrativa do coro/orquestra	V
			Secretária do conselho de administração	V
			Assistente dir. técnica	V
			Assistente técnica	V
			Assistente administrativo/a	V
			Assistente administrativa (secretária)	V
	Relações públicas	Relações públicas	V	
	Técnico de bilheteira	Bilheteira	V	
	Técnico de arquivo musical	Técnico superior/a	V	
		Técnico gabinete pesquisa e documentação musical	V	
	Coordenador técnico	Coordenador de bilheteira	Responsável bilheteira	V
		Assistente de produção	Assistente de produção teatro camões	V
			Assistente de produção	V
Encarregado geral		Coordenador (responsável pelo edifício e equiparado a chefe de setor)	V	
Assistente de direção de cena		Assistente direção de cena	V	
	Assistente direção de cena em ETF (bailarino)	V		

Técnico especialista	Produtor executivo	Produtor executivo	Coordenador(a) programação	V
			Coordenador(a) arquivo histórico	V
			Assistente de produção e prod. exec. <i>web</i>	V
			Coordenador coro	V
			Coordenador artístico executivo	V
			Coordenadora	V
	Técnico superior	Técnico superior	Técnico superior/a	V
			Coordenador «centro histórico» (ex coralista)	V
			Coordenador(a)	V
			Assistente de som e audiovisuais	V
			Técnico superior RH	V
			Assistente diretor <i>marketing</i>	V
			Assistente conteúdos <i>internet</i> CNB	V
			Jurista	V
			Assistente financeira	V
			Assistente de comunicação	V
	Responsável de projetos especiais	V		
	Diretor	Diretor	Diretora técnica da CNB	V
Diretor de cena da CNB			V	
Diretora de produção da CNB			V	
Diretora de assuntos jurídicos			V	
Diretor cena do TNSC			V	
Diretor de espetáculos			V	

### III- Categorias especiais/artísticas

As funções de natureza artística são acometidas aos corpos artísticos do OPART - Organismo de Produção Artística, EPE:

Orquestra Sinfónica Portuguesa, Coro do Teatro Nacional de São Carlos e Companhia Nacional de Bailado.

### Teatro Nacional de São Carlos

	Categoria profissional	Descritivo funcional
	Diretor artístico	<p>Compete ao diretor artístico do Teatro Nacional de São Carlos:</p> <p><i>a)</i> Definir os projetos artísticos que corporizem de forma integrada e coordenada a missão e os objetivos do OPART para o Teatro Nacional de São Carlos;</p> <p><i>b)</i> Conceber e submeter à aprovação do conselho de administração a programação anual e plurianual, integrada no quadriénio correspondente ao mandato, e garantir o seu planeamento e execução, em articulação com as unidades artísticas e técnico-artísticas;</p> <p><i>c)</i> Acompanhar o desenvolvimento dos projetos que integram a programação, estabelecendo ou supervisionando a constituição de equipas artísticas;</p> <p><i>d)</i> Superintender artisticamente o funcionamento e o desenvolvimento da Orquestra Sinfónica Portuguesa e do Coro do Teatro Nacional de São Carlos, em colaboração com os maestros titulares;</p> <p><i>e)</i> Definir e propor ao conselho de administração os critérios e métodos de otimização dos recursos artísticos existentes bem como das unidades técnico-artísticas;</p> <p><i>f)</i> Articular a programação com as três estruturas existentes e potenciar sinergias entre os corpos artísticos existentes no Teatro Nacional de São Carlos e na Companhia Nacional de Bailado;</p> <p><i>g)</i> Realizar prospeção de projetos e oportunidades de colaboração nacional e internacional;</p> <p><i>h)</i> Participar com o conselho de administração na elaboração da estratégia de internacionalização, de descentralização e de caráter formativo e educativo;</p> <p><i>i)</i> Participar na definição dos requisitos e critérios para a seleção e contratação dos responsáveis e trabalhadores das unidades artísticas e técnico-artísticas;</p> <p><i>j)</i> Colaborar na definição de estratégias de comunicação, de mediação e de campanhas de mecenato.</p> <p>Os projetos artísticos referidos na alínea <i>a)</i> devem delinear a programação anual e plurianual, abarcando quer as atividades de produção músico-teatral, quer as iniciativas e atividades complementares àquelas, nos termos e limites da dotação orçamental atribuída pelo conselho de administração para esse efeito.</p>

### Orquestra Sinfónica Portuguesa

Carreira	Categoria profissional	Descritivo funcional
Instrumentista	Maestro titular	<p>Assegurar a direção artística da orquestra, nos ensaios e na apresentação pública dos espetáculos.</p> <p>Participar nos processos de constituição da orquestra e de escolha dos programas a apresentar, recrutamento, avaliação e promoção dos instrumentistas.</p> <p>Promover a unidade da expressão artístico-musical da Orquestra Sinfónica Portuguesa com todos os seus instrumentos e vozes.</p>
	Maestro assistente	<p>Coadjuvar o maestro titular na direção artística da orquestra, nos ensaios e na apresentação pública dos espetáculos, podendo substituí-lo nas suas falta e impedimentos, nomeadamente nos processos de constituição da orquestra e de escolha, recrutamento, avaliação e promoção dos instrumentistas.</p>

Primeiros violinos		
Instrumentista	Concertino	É o imediato hierárquico do maestro titular no plano artístico; está qualificado para desempenhar as funções inerentes à preparação e execução do repertório, incluindo a realização de solos, sendo ainda responsável pela manutenção do nível artístico global da orquestra, particularmente da secção de cordas e dos primeiros violinos, quer a orquestra atue na sua formação máxima ou desdobrada em programas diferentes.
	Coordenador de naipe	Subordinado ao concertino; está qualificado para preparar e executar o repertório, tanto nos ensaios como nos espetáculos, incluindo solos e a condução e disposição do seu naipe, de que é responsável pela manutenção do nível artístico, quer a orquestra atue na sua formação máxima ou desdobrada em programas diferentes.
	Solista A	Subordinado ao coordenador de naipe, ou ao concertino, no caso dos primeiros violinos; deve, na sua ausência, substituí-lo, ou substituí-los, conduzindo o naipe sempre que for necessário, preparando e executando o repertório, incluindo a realização de solos.
	Solista B	Subordinado imediato ao solista A; está qualificado para realizar solos e, em circunstâncias excecionais, substituir o solista A e conduzir o seu naipe.
	<i>Tutti</i>	Categoria de base da orquestra; toca as partes correspondentes em qualquer distribuição da orquestra e está subordinado ao respetivo coordenador de naipe ou a quem o substituir.
Segundos violinos		
Instrumentista	Coordenador de naipe	Subordinado ao concertino; está qualificado para preparar e executar o repertório, tanto nos ensaios como nos espetáculos, incluindo solos e a condução e disposição do seu naipe, de que é responsável pela manutenção do nível artístico, quer a orquestra atue na sua formação máxima ou desdobrada em programas diferentes.
	Solista A	Subordinado ao coordenador de naipe, ou ao concertino; deve, na sua ausência, substituí-lo, conduzindo o naipe sempre que for necessário, preparando e executando o repertório, incluindo a realização de solos.
	Solista B	Subordinado imediato ao solista A; está qualificado para realizar solos e, em circunstâncias excecionais, substituir o solista A e conduzir o seu naipe.
	<i>Tutti</i>	Categoria de base da orquestra; toca as partes correspondentes em qualquer distribuição da orquestra e está subordinado ao respetivo coordenador de naipe ou a quem o substituir.
Violas		
Instrumentista	Coordenador de naipe	Subordinado ao concertino; está qualificado para preparar e executar o repertório, tanto nos ensaios como nos espetáculos, incluindo solos e a condução e disposição do seu naipe, de que é responsável pela manutenção do nível artístico, quer a orquestra atue na sua formação máxima ou desdobrada em programas diferentes.
	Solista A	Subordinado ao coordenador de naipe; deve, na sua ausência, substituí-lo, conduzindo o naipe sempre que for necessário, preparando e executando o repertório, incluindo a realização de solos.

Instrumentista	Solista B	Subordinado imediato ao solista A; está qualificado para realizar solos e, em circunstâncias excepcionais, substituir o solista A e conduzir o seu naipe.
	<i>Tutti</i>	Categoria de base da orquestra; toca as partes correspondentes em qualquer distribuição da orquestra e está subordinado ao respetivo coordenador de naipe ou a quem o substituir.
Violoncelos		
Instrumentista	Coordenador de naipe	Subordinado ao concertino; está qualificado para preparar e executar o repertório, tanto nos ensaios como nos espetáculos, incluindo solos e a condução e disposição do seu naipe, de que é responsável pela manutenção do nível artístico, quer a orquestra atue na sua formação máxima ou desdobrada em programas diferentes.
	Solista A	Subordinado ao coordenador de naipe, deve, na sua ausência, substituí-lo, conduzindo o naipe sempre que for necessário, preparando e executando o repertório, incluindo a realização de solos.
	Solista B	Subordinado imediato ao solista A; está qualificado para realizar solos e, em circunstâncias excepcionais, substituir o solista A e conduzir o seu naipe.
	<i>Tutti</i>	Categoria de base da orquestra; toca as partes correspondentes em qualquer distribuição da orquestra e está subordinado ao respetivo coordenador de naipe ou a quem o substituir.
Contrabaixos		
Instrumentista	Coordenador de naipe	Subordinado ao concertino; está qualificado para preparar e executar o repertório, tanto nos ensaios como nos espetáculos, incluindo solos e a condução e disposição do seu naipe, de que é responsável pela manutenção do nível artístico, quer a orquestra atue na sua formação máxima ou desdobrada em programas diferentes.
	Solista A	Subordinado ao coordenador de naipe, deve, na sua ausência, substituí-lo, conduzindo o naipe sempre que for necessário, preparando e executando o repertório, incluindo a realização de solos.
	Solista B	Subordinado imediato ao solista A; está qualificado para realizar solos e, em circunstâncias excepcionais, substituir o solista A e conduzir o seu naipe.
	<i>Tutti</i>	Categoria de base da orquestra; toca as partes correspondentes em qualquer distribuição da orquestra e está subordinado ao respetivo coordenador de naipe ou a quem o substituir.
Naipes das secções de sopros, percussão e harpas		
Flautas		
Instrumentista	Coordenador de naipe	Subordinado ao concertino; está qualificado para preparar e executar o repertório, tanto nos ensaios como nos espetáculos, incluindo solos e a condução e disposição do seu naipe, de que é responsável pela manutenção do nível artístico respetivo, tocando a parte principal quando a orquestra atua desdobrada e a parte principal ou outra quando a orquestra atua na sua formação máxima, sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares.

Instrumentista	Solista A	Subordinado ao coordenador de naipe, deve, na sua ausência, substituí-lo, conduzindo o naipe sempre que for necessário, preparando e executando o repertório, incluindo a realização de solos, sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares.
	Solista B	Subordinado imediato ao solista A; está qualificado para realizar solos, sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares. Em circunstâncias excepcionais e com o seu consentimento, pode substituir o solista A, se tal lhe for solicitado.
Oboés		
Instrumentista	Coordenador de naipe	Subordinado ao concertino; está qualificado para preparar e executar o repertório, tanto nos ensaios como nos espetáculos, incluindo solos e a condução e disposição do seu naipe, de que é responsável pela manutenção do nível artístico respetivo, tocando a parte principal quando a orquestra atua desdobrada e a parte principal ou outra quando a orquestra atua na sua formação máxima, sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares.
	Solista A	Subordinado ao coordenador de naipe, deve, na sua ausência, substituí-lo, conduzindo o naipe sempre que for necessário, preparando e executando o repertório, incluindo a realização de solos, sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares.
	Solista B	Subordinado imediato ao solista A; está qualificado para realizar solos, sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares. Em circunstâncias excepcionais e com o seu consentimento, pode substituir o solista A, se tal lhe for solicitado.
Clarinetes		
Instrumentista	Coordenador de naipe	Subordinado ao concertino; está qualificado para preparar e executar o repertório, tanto nos ensaios como nos espetáculos, incluindo solos e a condução e disposição do seu naipe, de que é responsável pela manutenção do nível artístico respetivo, tocando a parte principal quando a orquestra atua desdobrada e a parte principal ou outra quando a orquestra atua na sua formação máxima, sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares.
	Solista A	Subordinado ao coordenador de naipe, deve, na sua ausência, substituí-lo, conduzindo o naipe sempre que for necessário, preparando e executando o repertório, incluindo a realização de solos, sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares.
	Solista B	Subordinado imediato ao solista A; está qualificado para realizar solos, sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares. Em circunstâncias excepcionais e com o seu consentimento, pode substituir o solista A, se tal lhe for solicitado.
Fagotes		
Instrumentista	Coordenador de naipe	Subordinado ao concertino; está qualificado para preparar e executar o repertório, tanto nos ensaios como nos espetáculos, incluindo solos e a condução e disposição do seu naipe, de que é responsável pela manutenção do nível artístico respetivo, tocando a parte principal quando a orquestra atua desdobrada e a parte principal ou outra quando a orquestra atua na sua formação máxima, sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares.

Instrumentista	Solista A	Subordinado ao coordenador de naipe, deve, na sua ausência, substituí-lo, conduzindo o naipe sempre que for necessário, preparando e executando o repertório, incluindo a realização de solos, sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares.
	Solista B	Subordinado imediato ao solista A; está qualificado para realizar solos, sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares. Em circunstâncias excepcionais e com o seu consentimento, pode substituir o solista A, se tal lhe for solicitado.
Trompetes		
Instrumentista	Coordenador de naipe	Subordinado ao concertino; está qualificado para preparar e executar o repertório, tanto nos ensaios como nos espetáculos, incluindo solos e a condução e disposição do seu naipe, de que é responsável pela manutenção do nível artístico respetivo, tocando a parte principal quando a orquestra atua desdobrada e a parte principal ou outra quando a orquestra atua na sua formação máxima, sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares.
	Solista A	Subordinado ao coordenador de naipe, deve, na sua ausência, substituí-lo, conduzindo o naipe sempre que for necessário, preparando e executando o repertório, incluindo a realização de solos, sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares.
	Solista B	Subordinado imediato ao solista A; está qualificado para realizar solos, sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares. Em circunstâncias excepcionais e com o seu consentimento, pode substituir o solista A, se tal lhe for solicitado.
Trompas		
Instrumentista	Coordenador de naipe	Subordinado ao concertino; está qualificado para preparar e executar o repertório, tanto nos ensaios como nos espetáculos, incluindo solos e a condução e disposição do seu naipe, de que é responsável pela manutenção do nível artístico respetivo, tocando a parte principal quando a orquestra atua desdobrada e a parte principal ou outra quando a orquestra atua na sua formação máxima, sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares.
	Solista A	Subordinado ao coordenador de naipe, deve, na sua ausência, substituí-lo, conduzindo o naipe sempre que for necessário, preparando e executando o repertório, incluindo a realização de solos, sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares.
	Solista B	Subordinado imediato ao solista A; está qualificado para realizar solos, sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares. Em circunstâncias excepcionais e com o seu consentimento, pode substituir o solista A, se tal lhe for solicitado.
Trombones		
Instrumentista	Coordenador de naipe	Subordinado ao concertino; está qualificado para preparar e executar o repertório, tanto nos ensaios como nos espetáculos, incluindo solos e a condução e disposição do seu naipe, de que é responsável pela manutenção do nível artístico respetivo, tocando a parte principal quando a orquestra atua desdobrada e a parte principal ou outra quando a orquestra atua na sua formação máxima, sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares.

Instrumentista	Solista A	Subordinado ao coordenador de naipe, deve, na sua ausência, substituí-lo, conduzindo o naipe sempre que for necessário, preparando e executando o repertório, incluindo a realização de solos, sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares.
	Solista B	Subordinado imediato ao solista A; está qualificado para realizar solos, sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares. Em circunstâncias excecionais e com o seu consentimento, pode substituir o solista A, se tal lhe for solicitado.
Trombone baixo		
Instrumentista	Solista A	Subordinado ao coordenador de naipe dos Trombones, está qualificado para preparar e executar o repertório, tanto nos ensaios como nos espetáculos, incluindo solos.
Tuba		
Instrumentista	Solista A	Subordinado ao concertino, está qualificado para preparar e executar o repertório, tanto nos ensaios como nos espetáculos, incluindo solos.
Tímpanos e percussão		
Instrumentista	Coordenador de naipe	Subordinado ao concertino; está qualificado para preparar e executar o repertório, tanto nos ensaios como nos espetáculos, incluindo solos e a condução e disposição do seu naipe, de que é responsável pela manutenção do nível artístico respetivo, tocando a parte principal quando a orquestra atua desdobrada e a parte principal ou outra quando a orquestra atua na sua formação máxima.
	Solista A	Subordinado ao coordenador de naipe, deve, na sua ausência, substituí-lo, conduzindo o naipe sempre que for necessário, preparando e executando o repertório, incluindo a realização de solos. Sendo desejável estar habilitado a tocar instrumentos suplementares.
	Solista B	Subordinado imediato ao solista A; está qualificado para realizar solos. Em circunstâncias excecionais e com o seu consentimento, pode substituir o solista A, se tal lhe for solicitado.
Harpa		
Instrumentista	Solista A	Subordinado concertino, está qualificado para preparar e executar o repertório, tanto nos ensaios como nos espetáculos, incluindo solos.

## Quadro de equivalências

### Orquestra Sinfónica Portuguesa

Categoria atual	Equivalência
<p>Concertino</p> <p>É o imediato hierárquico do maestro titular no plano artístico; está qualificado para desempenhar as funções inerentes à preparação e execução do repertório, incluindo a realização de solos, sendo ainda responsável pela manutenção do nível artístico global da orquestra, particularmente da secção de cordas e dos primeiros violinos, quer a orquestra atue na sua formação máxima ou desdobrada em programas diferentes.</p>	<p>Concertino</p> <p>É o imediato hierárquico do maestro titular no plano artístico; está qualificado para desempenhar as funções inerentes à preparação e execução do repertório, incluindo a realização de solos, sendo ainda responsável pela manutenção do nível artístico global da orquestra, particularmente da secção de cordas e dos primeiros violinos, quer a orquestra atue na sua formação máxima ou desdobrada em programas diferentes.</p>
<p>Concertino adjunto</p> <p>Concertino adjunto, subordinado ao concertino e de quem é auxiliar, está qualificado para desempenhar as suas funções sempre que necessário, incluindo a realização de solos. Distingue-se do concertino Assistente pelo maior nível de responsabilidade dos solos a executar e pelo nível técnico exigido. A extinguir quando vagar.</p>	<p>Solista A</p> <p>Subordinado ao coordenador de naipe ou ao concertino, no caso dos Primeiros Violinos; deve, na sua ausência, substituí-lo, ou substituí-los, conduzindo o naipe sempre que for necessário, preparando e executando o repertório, incluindo a realização de solos.</p>
<p>Coordenador de naipe</p>	<p>Coordenador de naipe</p>
<p>Solista A (secção sopros)</p>	<p>Solista A</p>
<p>Concertino assistente</p> <p>Concertino assistente, subordinado ao concertino e de quem é auxiliar; está qualificado para desempenhar as suas funções sempre que necessário, incluindo a realização de solos. A extinguir quando vagar.</p>	<p>Solista B</p> <p>Subordinado imediato ao solista A; está qualificado para realizar solos e, em circunstâncias excecionais, substituir o solista A e conduzir o seu naipe.</p>
<p>Coordenador de naipe adjunto</p>	<p>Solista A</p> <p>Subordinado ao coordenador de naipe ou ao concertino, no caso dos primeiros violinos; deve, na sua ausência, substituí-lo, ou substituí-los, conduzindo o naipe sempre que for necessário, preparando e executando o repertório, incluindo a realização de solos.</p>
<p>Coordenador de naipe assistente</p>	<p>Solista B</p> <p>Subordinado imediato ao solista A; está qualificado para realizar solos e, em circunstâncias excecionais, substituir o solista A e conduzir o seu naipe.</p>
<p>Solista B</p>	<p>Solista B</p>
<p><i>Tutti</i></p>	<p><i>Tutti</i></p>

### Coro do Teatro Nacional de São Carlos

Carreira	Categoria profissional	Descritivo funcional
<p>Artista especializado</p>	<p>Maestro titular</p>	<p>Assegurar a direção artística do coro, nos ensaios e na apresentação pública dos espetáculos; determinar o número de vozes necessárias em cada naipe, tendo presentes as subdivisões existentes e os programas a executar, participa nos processos de escolha dos programas a apresentar, recrutamento, avaliação e promoção dos coralistas.</p>

Artista especializado	Maestro assistente	Assegurar a preparação musical dos cantores, individualmente ou em conjunto; Apoiar os cantores nos ensaios de cena; Coadjuvar o maestro titular no exercício das suas funções; substituir o maestro titular nas suas faltas e impedimentos.
Artista especializado	Coralistas	Cantar integrado no coro em espetáculos de concerto e ópera, podendo cantar solos nesses espetáculos; Assegurar a execução e interpretação da programação operática, coral sinfónica e coral estabelecida pelo diretor artístico do TNSC.

### Elenco artístico da direção de estudos musicais

Artista especializado	Diretor de estudos musicais	Apoiar artisticamente o diretor artístico em todo a a atividade artística do Teatro, nomeadamente na definição das principais linhas de cada temporada, desenvolvendo discursos que sustentem e contextualizam as opções tomadas; Coordenar, juntamente com a sua equipa os trabalhos necessários à preparação dos cantores e coordenar, ainda todos os ensaios necessários à realização dos espetáculos; Substituir, sempre que possível a maestro da Orquestra Sinfónica Portuguesa e o maestro do coro do TNSC em ensaios e espetáculos; Responsabilizar-se pela realização de todo o trabalho musical em bastidores; Responsabilizar se pela coordenação do trabalho de toda a equipa da direção de estudos musicais, nomeadamente maestros correpetidores.
Artista especializado	Maestro/pianista correpetidor	É o instrumentista que acompanha ao piano os ensaios de canto do coro do Teatro Nacional de São Carlos, em qualquer formação e solistas, nomeadamente, em ensaios, espetáculos, récitas e concertos, assim como acompanhar ensaios de cena e audições e participar, enquanto instrumentista de teclas, na Orquestra Sinfónica Portuguesa, em qualquer formação, se lhe for solicitado.

### Companhia Nacional de Bailado

Categoria profissional	Descritivo funcional
Diretor artístico	<p>Compete ao diretor artístico da Companhia Nacional de Bailado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>a)</i> Definir os projetos artísticos que corporizem de forma integrada e coordenada a missão e os objetivos do OPART para a Companhia Nacional de Bailado;</li> <li><i>b)</i> Conceber e submeter à aprovação do conselho de administração a programação anual e plurianual, integrada no quadriénio correspondente ao mandato, e garantir o seu planeamento e execução, em articulação com as unidades artísticas e técnico-artísticas;</li> <li><i>c)</i> Acompanhar o desenvolvimento dos projetos que integram a programação, estabelecendo ou supervisionando a constituição de equipas artísticas;</li> <li><i>d)</i> Superintender artisticamente o funcionamento e o desenvolvimento da equipa artística da Companhia Nacional de Bailado;</li> <li><i>e)</i> Definir e propor ao conselho de administração os critérios e métodos de otimização dos recursos artísticos existentes bem como das unidades técnico-artísticas;</li> <li><i>f)</i> Articular a programação com as três estruturas existentes e potenciar sinergias entre os corpos artísticos existentes na Companhia Nacional de Bailado e no Teatro Nacional de São Carlos;</li> <li><i>g)</i> Realizar prospeção de projetos e oportunidades de colaboração nacional e internacional;</li> <li><i>h)</i> Participar com o conselho de administração na elaboração da estratégia de internacionalização, de descentralização e de caráter formativo e educativo;</li> <li><i>i)</i> Participar na definição dos requisitos e critérios para a seleção e contratação dos responsáveis e trabalhadores das unidades artísticas e técnico-artísticas;</li> <li><i>j)</i> Colaborar na definição de estratégias de comunicação, de mediação e de campanhas de mecenato.</li> </ul> <p>Os projetos artísticos referidos na alínea <i>a)</i> devem delinear a programação anual e plurianual, abarcando quer as atividades de produção de bailado, quer as iniciativas e atividades complementares àquelas, nos termos e limites da dotação orçamental atribuída pelo conselho de administração para esse efeito.</p>

Artista especializado da CNB	Mestre de bailado	<p>É, em regra, um ex-bailarino que pela sua experiência e qualidade profissionais reconhecidas assiste ao diretor artístico ou o seu adjunto e que os substitui nas suas ausências ou impedimentos, dá aulas, ensaia e remonta coreografias e elabora tabelas. Participa nos processos de admissão e promoção dos bailarinos e responsabiliza-se pelo repertório que lhe seja confiado no que respeita à sua produção no estúdio e manutenção qualitativa do espetáculo em causa.</p> <p>Ao mestre compete:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Prestar a assistência que o diretor artístico ou o seu adjunto lhe pedirem em tudo o que se refere a orientação artística da companhia;</li><li>b) Dar parecer escrito sobre a evolução e qualificação de cada artista tendo em vista promoções e renovação, ou não de contratos;</li><li>c) Dar aulas aos bailarinos do elenco artístico conforme tabela semanal;</li><li>d) Ensaiar coreografias pertencentes ao repertório da companhia, quer se trate de estreias quer se trate de reposições, de acordo com as indicações do diretor artístico e em colaboração com o respetivo autor;</li><li>e) Elaborar as tabelas de trabalho da companhia em colaboração com os ensaiadores;</li><li>f) Zelar pela manutenção da disciplina e qualidade de trabalho dos bailarinos, bem como indicar faltas ou conceder dispensas aos ensaios que é responsável;</li><li>g) Substituir o diretor artístico na ausência deste, e do seu adjunto;</li><li>h) Receber e cumprir as instruções do diretor artístico, com vista à organização e manutenção da qualidade artística e técnica do espetáculo;</li><li>i) Assegurar que os bailarinos mantêm a forma técnico/artística, nomeadamente participar na reflexão e procura de soluções para manutenção da boa condição física daqueles.</li></ul>
------------------------------	-------------------	---

Artista especializado da CNB	Ensaaiador	<p>É, em regra, um ex-bailarino com experiência reconhecida que ensaia as coreografias e que poderá eventualmente dar aulas; colabora com o diretor artístico, o seu adjunto e com os mestres, de acordo com as indicações da direção artística.</p> <p>Ao ensaiador compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) ensaiar as coreografias de acordo com as indicações do diretor artístico quer se trate de bailados em estreia (em colaboração com o respetivo autor) quer de reposições;</li> <li>b) prestar colaboração ao diretor artístico e aos mestres de bailado em tudo o que se refere à orientação artística da companhia;</li> <li>c) prestar colaboração aos mestres no que se refere à elaboração das tabelas de serviço;</li> <li>d) coordenar as provas de guarda-roupa de acordo com a tabela de trabalho;</li> <li>e) informar a direção de produção de quaisquer alterações no elenco do bailado que impliquem a substituição ou confeção de novo guarda-roupa;</li> <li>f) avisar o guarda-roupa das alterações de última hora que ocorreram no elenco do bailado;</li> <li>g) zelar pela disciplina e qualidade de trabalho dos bailarinos no estúdio e propor ao diretor artístico as medidas necessárias à sua manutenção ou evolução;</li> <li>h) dar parecer escrito sobre a evolução e qualificação artística de cada bailarino tendo em vista promoções e renovação, ou não de contratos de bailarinos;</li> <li>i) dar aulas, na impossibilidade para tal dos professores e mestres de bailado, de acordo com o estabelecido em tabela.</li> </ul>
Artista especializado da CNB	Professor	<p>É, em regra, um ex-bailarino com experiência reconhecida que se ocupa da pedagogia da dança, dá aulas de acordo com a tabela, poderá eventualmente apoiar os ensaios e colabora com o diretor artístico, o seu adjunto, os mestres e os ensaiadores, de acordo com as indicações da direção artística.</p> <p>Ao professor compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Prestar assistência que o diretor artístico pedir na orientação artística da companhia;</li> <li>b) Dar parecer escrito sobre a evolução e qualificação artística de cada bailarino tendo em vista promoções e renovação, ou não de contratos de bailarinos;</li> <li>c) Dar aulas de acordo com o estabelecido nas tabelas de serviço;</li> <li>d) responsabilizar-se pela forma e progressão técnica dos bailarinos;</li> <li>e) Zelar pela disciplina e qualidade de trabalho dos bailarinos durante as aulas, em colaboração com o diretor artístico e os mestres de bailado e propor as medidas necessárias à sua manutenção ou evolução da disciplina e qualidade de trabalho;</li> <li>f) Dar apoio aos ensaios, sempre que o diretor artístico ou os mestres de bailado e ensaiadores o entendam necessário, a fim de coadunar o treino e técnico com as exigências específicas do repertório.</li> </ul>

Artista especializado da CNB	Coordenador musical	<p>É o instrumentista que acompanha ao piano os ensaios e, excepcionalmente, as aulas de bailado, supervisiona as gravações musicais, organiza o arquivo musical, providencia e organiza as partituras e assiste aos maestros nos bailados com orquestra.</p> <p>Ao coordenador musical compete:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Supervisionar o bom nível das gravações musicais dos bailados que sejam apresentados com música gravada;</li> <li>b) Organizar e responsabilizar-se pela boa manutenção do arquivo musical nomeadamente partituras;</li> <li>c) Providenciar as partituras necessárias para os ensaios e espetáculos com orquestra;</li> <li>d) Organizar as partituras e reduções de piano nos bailados a serem apresentados com orquestra;</li> <li>e) Assistir ao maestro em ensaios e espetáculos nos bailados a serem apresentados com orquestra;</li> <li>f) Assistir ao diretor de cena, diretor técnico e técnico de som sempre que solicitado;</li> <li>g) Acompanhar ao piano os ensaios e as aulas;</li> <li>h) Coadjuvar em conjunto com a direção artística e o responsável das orquestras os ensaios e espetáculos a dimensão e/ou qualidade musical dos mesmos;</li> <li>i) Coordenar e distribuir o trabalho dos pianistas acompanhadores de acordo com as necessidades artísticas da CNB.</li> </ul>
Bailarino	Bailarino	Ensaiar e executar os passos, as figuras, as expressões e os encaideamentos dum bailado, como solista ou integrado em conjuntos. Executar coreografias, realizar sessões fotográficas e filmagens. Podem ser encarregues de executar trabalho artístico que inclua o recurso a outros meios de expressão.
	Principal/primeiro A	Aquele a quem é reconhecida qualidade artística e técnica para executar papéis principais ou partes solísticas com um talento excepcional e sublime, acima do padrão normal, em bailados de estética clássica, neoclássica e contemporânea nas suas variadas vertentes do repertório da Companhia Nacional de Bailado. Aquele a quem é reconhecida uma carreira notável ao longo dos anos e é considerado como uma referência e fonte de inspiração para o todo o elenco de uma companhia de bailado.
	Principal/primeiro B	Aquele a quem é reconhecida qualidade artística e técnica de nível elevado para executar papéis principais ou partes solísticas, com talento acrescido, quer pelas suas características individuais quer pela sua experiência acumulada, em bailados de estética clássica, neoclássica e contemporânea nas suas variadas vertentes do repertório da Companhia Nacional de Bailado.
	Principal/primeiro C	Aquele a quem é reconhecida qualidade artística e técnica de nível elevado para executar papéis principais ou partes solísticas em bailados de estética clássica, neoclássica e contemporânea nas suas variadas vertentes do repertório da Companhia Nacional de Bailado.
	Solista	Aquele a quem é reconhecida qualidade artística e técnica para executar papéis ou partes solísticas de bailados.
	Corifeu	Aquele que integra os conjuntos, mas pode ser também escolhido para papéis de destaque.
	Corpo de baile A	Aquele que integra os conjuntos, e que a título excepcional poderá ser chamado a executar papéis de destaque. É o bailarino que dada a sua permanência ou experiência profissional conhece o repertório e desempenha lugares de chefia.

Bailarino	Corpo de baile B	Aquele que integra os conjuntos, e que a título excecional poderá ser chamado a executar papéis de destaque. É o bailarino que transita da categoria de estagiário ou recentemente chegou à companhia.
-----------	------------------	--

## ANEXO II

**Quadros de densidade****Categorias dos trabalhadores da área técnica/de produção**

(Dezembro/2023)

Carreira	Categoria	Descrição profissional	Número trab.
Assistente operacional	Técnico operacional	Técnico de guarda-roupa	2
		Técnico aderecista	1
		Técnico contrarregra	1
		Técnico de suspensão de equipamentos/ <i>rigger</i>	1
		Técnico de maquinaria	11
		Costureira e assistente de camarim	7
		Técnico de audiovisual	3
		Técnico de iluminação	6
	Técnico de coro e orquestra	2	
	Encarregado operacional	Encarregado de coro e orquestra	1
Assistente técnico	Assistente técnico	Técnico de arquivo musical	2
	Coordenador técnico	Assistente de direção de produção	3
		Assistente de direção de cena	3
Técnico especialista	Produtor executivo	Produtor executivo	6
Total			49

Cargo	Unidade orgânica	Número trab.
Diretor (1.º grau)	Direção de produção TNSC	1
	Direção técnica TNSC	1
	Direção de cena TNSC	1
	Direção de coro e orquestra TNSC	1
	Direção de produção CNB	1
	Direção técnica CNB	1
	Direção de cena CNB	1
	Direção dos EVC	1
Coordenador de gabinete (2.º grau)	Gabinete de documentação musical	1

Chefe de setor (3.º grau)	Setor de maquinaria TNSC	1
	Setor de iluminação TNSC	1
	Setor de audiovisual TNSC	1
	Setor de contra-regra TNSC	1
	Setor de costura TNSC	1
	Setor de maquinaria CNB	1
	Setor de iluminação CNB	1
	Setor de audiovisual CNB	1
	Setor de costura CNB	1
	Setor de guarda-roupa CNB	1
Adjunto de diretor	Direção de produção TNSC	1
Total		20

### Categorias dos trabalhadores da área administrativa/de suporte

(Dezembro/2023)

Carreira	Categoria	Descrição profissional	Número trab.
Assistente operacional	Assistente operacional	Eletricista	1
		Técnico de limpeza	3
		Auxiliar/motorista	3
		Rececionista/telefonista	2
		Técnico de manutenção	2
	Encarregado operacional	Encarregado operacional de limpeza	1
Assistente técnico	Assistente técnico	Assistente administrativo	10
		Relações públicas	1
		Técnico de bilheteira	2
	Coordenador técnico	Coordenador de bilheteira	1
		Coordenador técnico de manutenção	1
Técnico especialista	Técnico superior	Técnico superior	15
		Diretor	2
		Total	44

Cargo	Unidade orgânica	Número trab.
Diretor (1.º grau)	Direção financeira e administrativa	1
	Direção de recursos humanos	1
	Direção de manutenção	1
	Direção de comunicação e <i>marketing</i>	1

Coordenador de gabinete (2.º grau)	Gabinete comunicação e <i>marketing</i> TNSC	1
	Gabinete comunicação e <i>marketing</i> CNB	1
	Gabinete de informática	1
Chefe de setor (3.º grau)	Setor financeiro	1
	Setor de aquisições	1
	Total	9

## II - Categorias especiais/trabalhadores artísticos

### Orquestra Sinfónica Portuguesa

Composição atual/composição ideal

Categoria profissional	Composição existente	Composição ideal
Maestro titular	1	1
Maestro assistente	0	1 (eventual)
Naipes e instrumentistas	86 + 9 vagas em audição Nota: Aprovado em mapa de pessoal: 95	Entre 94 - 112   cláusula 96.ª AE

Naipes de cordas		
Primeiros violinos		
Categoria profissional	Composição existente	Composição ideal
Concertino	1 (audição realizada novembro de 2023)	1
Concertino adjunto	2	1
Concertino assistente	2	1
Solista A	0	1
Solista B	0	2
<i>Tutti</i>	13	17
Subtotal:	18	23

Segundos violinos		
Categoria profissional	Composição existente	Composição ideal
Coordenador de naipe	1	1
solista A	0 (mas temos 1 coordenador de naipe adjunto + 1 vaga)	1
Solista B	0 (mas temos 1 coordenador de naipe assistente)	2
<i>Tutti</i>	12 (10 + 2 vagas)	14
Subtotal:	16	18

Violas		
Categoria profissional	Composição existente	Composição ideal
Coordenador de naipe	1	1
Solista A	0 (mas temos 1 coordenador de naipe adjunto)	1
Solista B	0 (mas temos 2 coordenador de naipe assistente)	2
<i>Tutti</i>	6 (5 + 1 vaga)	10
Subtotal:	10	14

Violoncelos		
Categoria profissional	Composição existente	Composição ideal
Coordenador de naipe	1	1
Solista A	0 (mas temos 1 coordenador de naipe adjunto)	1
Solista B	0 (mas temos 2 coordenador de naipe assistentes)	2
<i>Tutti</i>	4	8
Subtotal:	8	12

Contrabaixos		
Categoria profissional	Composição existente	Composição ideal
Coordenador de naipe	1 (1 vaga)	1
Solista A	0 (mas temos 2 coordenador de naipe adjunto)	1
Solista B	0 (mas temos 1 coordenador de naipe assistente)	2
<i>Tutti</i>	3 (2 + 1 vaga)	6
Subtotal:	7	10

Naipes de secções de sopro, percussão e harpas		
Flautas		
Categoria profissional	Composição existente	Composição ideal
Coordenador de naipe	1	1
Solista A	1 (1 vaga)	2
Solista B	2	2
Subtotal:	4	5

Oboés		
Categoria profissional	Composição existente	Composição ideal
Coordenador de naipe	1	1
Solista A	1	2
Solista B	2	2
Subtotal:	4	5

Clarinetes		
Categoria profissional	Composição existente	Composição ideal
Coordenador de naipe	1	1
Solista A	1	2
Solista B	2	2
Subtotal:	4	5

Fagotes		
Categoria profissional	Composição existente	Composição ideal
Coordenador de naipe	1	1
Solista A	1	2
Solista B	2 (2 vagas)	2
Subtotal:	4	5

Trompetes		
Categoria profissional	Composição existente	Composição ideal
Coordenador de naipe	1	1
Solista A	1	1
Solista B	2	2
Subtotal:	4	4

Trompas		
Categoria profissional	Composição existente	Composição ideal
Coordenador de naipe	1	1
Solista A	2	2
Solista B	3	3
Subtotal:	6	6

Trombones e trombone baixo		
Categoria profissional	Composição existente	Composição ideal
Coordenador de naipe	1	1
Solista A	1	1
Solista B	1	1
Trombone baixo		
Solista A (trombone baixo)	1	1
Subtotal:	4	4

Tuba		
Categoria profissional	Composição existente	Composição ideal
Solista A	1	1
Subtotal:	1	1

Tímpanos e percussão		
Categoria profissional	Composição existente	Composição ideal
Coordenador de naipe	1	1
Solista A	1	1
Solista B	2	2
Subtotal:	4	4

Harpa		
Categoria profissional	Composição existente	Composição ideal
Solista A	1	1
Subtotal:	1	1

### Coro do Teatro Nacional de São Carlos

#### Composição atual/composição ideal

Categoria profissional	Composição existente	Composição ideal
Maestro titular	1	1
Maestro assistente	1	1
Coralistas	66 Nota: Aprovado em mapa de pessoal: 66	72   Cláusula 115. <sup>a</sup> AE

Naipes		
Soprano - 1.º e 2.º		17
Meio soprano e contralto		17

Tenor - 1.º e 2.º	16
Barítono e baixo	16

### Direção de Estudos Musicais

#### Composição atual/composição ideal

Categoria profissional	Composição existente	Composição ideal
Diretor de estudos musicais	1	1
Maestro correpetidor	1	1
Pianista correpetidor	1	1

### Companhia Nacional de Bailado

#### Composição atual/composição ideal

Categoria profissional	Composição existente	Composição ideal
Diretor artístico	1	1
Mestre de Bailado	4	4
Ensaaiador	1	1
Professor	1	1
Coordenador musical	1	1
Bailarinos	68 Nota: Aprovado em mapa de pessoal: 68	70   Cláusula 150.ª AE
Principal/primeiro bailarino	Principal A 2 Principal B 3 (2 + 1 vaga) Principal C 3	
Solista	9 (8 + 1 vaga)	
Corifeu	17	
Corpo de baile A	24	
Corpo de baile B	10	

Lisboa, 29 de dezembro de 2023.

Pelo OPART - Organismo de Produção Artística, EPE:

*Maria da Conceição Amaral*, presidente do conselho de administração.

*Sofia Meneses*, vogal do conselho de administração.

*Rui Morais*, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores de Espectáculos, do Audiovisual e dos Músicos - CENA-STE:

*Rui Galveias*, membro da direção.

*Herlander Valente*, membro da direção.

Depositado em 29 de janeiro de 2024, a fl. 54 do livro n.º 13, com o n.º 31/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

**PRIVADO**

# REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## **Acordo de empresa entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outros - Alteração salarial e outras**

A presente revisão atualiza a convenção celebrada entre os supra identificados outorgantes, cuja última revisão global consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2021 e cuja última revisão (alteração salarial e outras) consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2023.

### Artigo 1.º

As partes acordam na revisão da cláusula 69.<sup>a</sup> e, bem assim, dos anexos I e I-D do acordo de empresa celebrado entre a OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA, o SINTAC - Sindicato Nacional dos trabalhadores da Aviação Civil, o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, o SISTEMA - Sindicato dos Técnicos de Manutenção de Aeronaves, o STAMA - Sindicato Dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação e o STEFFAS - Sindicato dos Trabalhadores Civis das Forças Armadas, Estabelecimentos Fabris e empresas de Defesa, cuja última revisão global consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2021 e cuja última revisão (alteração salarial e outras) consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2023.

### Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### **(Subsídio de certificação de manutenção aeronáutica)**

- 1- A OGMA atribuirá um subsídio diário de certificação de manutenção aeronáutica aos trabalhadores que:
- Possuam uma qualificação válida na área de manutenção em componentes de aeronaves civis ou militares e/ou de motores civis e/ou militares, nos termos constantes da lista de capacidades da OGMA, e de acordo com a norma em vigor em cada momento aprovada pelas autoridades competentes em matéria aeronáutica civil e militar;
  - Possuam uma licença LMA Part 66 válida, emitida pela Autoridade Aeronáutica nas categorias B1, B2 ou C, e estar a exercer funções, exclusivamente, de manutenção de aeronaves (área avião) civis ou militares nos termos constantes da lista de capacidades da OGMA e de acordo com a norma em vigor em cada momento aprovada pelas autoridades competentes em matéria aeronáutica civil e militar; ou
  - Desempenham uma atividade com requisito de carimbo de acordo com os normativos internos em vigor na OGMA.
- 2- Os valores do subsídio diário de certificação, por cada dia efetivo de trabalho estão referidos no anexo I-D. Considera-se dia efetivo de trabalho uma presença mínima de 4 horas.
- 3- O pagamento do subsídio de certificação será efetuado no mês subsequente ao da realização do trabalho.
- 4- A atribuição do subsídio de certificação não depende do número de averbamentos atribuídos, mas somente do cumprimento dos procedimentos aplicáveis.
- 5- Os trabalhadores que exerçam funções de supervisor não lhes é aplicado, nesse período, os subsídios de certificação.

## ANEXO I

## Tabela salarial

Tabela salarial com efeitos a 1 de junho de 2023

Nível Salarial	Valor Entrada Nível - Retribuição Base	TA	TPMA   TAPP	TEA	TQ	TMA	T SUP	RA
33	4 141,00 €							RESPONSÁVEL DE ÁREA
32	3 801,00 €							
31	3 490,00 €							
30	3 209,00 €							
29	2 921,00 €							
28	2 658,00 €							
27	2 439,00 €							
26	2 265,00 €							
25	2 097,00 €							
24	1 957,00 €							
23	1 814,00 €							
22	1 683,00 €							
21	1 562,00 €							
20	1 469,00 €							
19	1 365,00 €							
18	1 292,00 €							
17	1 222,00 €							
16	1 158,00 €							
15	1 094,00 €							
14	1 038,00 €							
13	979,00 €							
12	950,00 €							

## ANEXO I-D

## (Subsídios de certificação)

Condições requeridas	Com a concessão da qualificação/ certificação	Com a 1.ª renovação da qualificação/certi- ficação, mas com um mínimo de 2 anos de concessão	Com as renovações seguintes, mas com um mínimo de 4 anos de concessão
Possuir uma atividade que tem certificação registada no módulo de gestão de certificações do SIGMA e requer carimbo de acordo com os procedimentos internos (ONS em vigor).	3,00 €	5,00 €	7,00 €
Possuir uma qualificação válida como técnico de manutenção de aeronaves ou mecânico de aeronaves categoria B1 ou categoria B2 ( <i>support staff</i> ) para as aeronaves, civis ou militares; autorização válida como técnico de manutenção de aeronaves ou mecânico de aeronaves categoria B1 ou categoria B2 (APRS) para as aeronaves, civis ou militares, constantes da lista de capacidades da OGMA.	10,50 €	13,00 €	17,00 €

## Artigo 2.º

1- A presente revisão do AE, ressalvados regimes específicos expressamente previstos na mesma, entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- A presente revisão do AE abrange um empregador e cerca de 1600 trabalhadores

Outorgado em 18 de outubro de 2023, numa via original, para depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Pela OGMA - Indústria Aeronáutica de Portugal, SA:

*Paulo Monginho*, na qualidade de administrador-delegado.

Pelo SIA - Sindicato da Indústria Aeronáutica:

*Raul Luís Alves de Oliveira*, na qualidade de mandatário.

*Jorge Henrique Santiago Saraiva*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

*Pedro Miguel Gomes Figueiredo*, na qualidade de mandatário.

*Joaquim António Tonelo Romeiro*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

*Paulo Alexandre Carvalho Duarte*, na qualidade de mandatário.

*Armando Paulo Fernandes Guedes Costa*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato do Técnicos de Manutenção de Aeronaves - SITEMA:

*Mário Moreira*, na qualidade de secretário.

*Jorge Alves*, na qualidade de presidente.

Pelo STAMA - Sindicato dos Trabalhadores dos Aeroportos, Manutenção e Aviação:

*João Eusébio Varzielas*, na qualidade de presidente executivo.

*Fernando Manuel Martins Simões*, na qualidade de vogal da direcção.

Pelo STEFFAs, Sindicato dos Trabalhadores Civis das Forças Armadas, Estabelecimentos Fabris e Empresas de Defesa:

*Alexandre Miguel Antunes Plácido*, na qualidade de mandatário.

*José Manuel Gonçalves da Silva Cirilo*, na qualidade de mandatário.

*Renato Paulo Rocha Faria*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 29 de janeiro de 2024, a fl. 54 do livro n.º 13, com o n.º 34/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

**Acordo de empresa entre os CTT - Correios de Portugal, SA e o SINDETELCO - Sindicato Democrático dos trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços e outros - Alteração salarial e outra**

Acordo de empresa entre:

– CTT - Correios de Portugal, SA

E

– Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT;

– SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços;

– Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC;

– Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR;

– SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal;

– Sindicato de Quadros das Comunicações - SINQUADROS;

– FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas;

– SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal;

– Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV;

– SERS - Sindicato dos Engenheiros;

– Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos - SNEET.

Como resultado das negociações concretizadas entre os CTT - Correios de Portugal, SA e as associações sindicais outorgantes, é celebrado hoje, dia 28 de dezembro de 2023, o presente acordo de empresa que vem rever, em matéria salarial, o acordo de empresa entre as partes celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2015 (AE CTT 2015) cujo texto consolidado consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023 (AE CTT 2015), nos seguintes termos:

Cláusula 1.<sup>a</sup>**Âmbito e produção de efeitos**

1-O presente acordo obriga, por uma parte, a empresa CTT - Correios de Portugal, SA e, por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

2-Os aumentos remuneratórios decorrentes do presente acordo incidem sobre as remunerações base mensais auferidas à data de 31 de dezembro de 2023, produzem seus efeitos a 1 de janeiro de 2024 e vigoram nos termos previstos nas cláusulas 2.<sup>a</sup> e 3.<sup>a</sup> do AE CTT 2015.

3-O acordo de empresa dos CTT abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade postal e as categorias profissionais constantes do anexo I do AE CTT 2015.

Cláusula 2.<sup>a</sup>**Aumentos remuneratórios**

1-As remunerações base mensais auferidas pelos trabalhadores à data de 31 de dezembro de 2023, abrangidos pelo presente Acordo e ao serviço dos CTT à presente data, até ao limite de 2924,50 €, são aumentadas em 60,00 €.

2-Os valores dos limites salariais de referência, previstos no anexo III, do AE CTT 2015, na versão constante do texto consolidado do AE CTT 2015, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de

junho de 2023, são aumentados, com efeitos a 1 de janeiro de 2024, para os valores que constam do anexo III do presente acordo.

3-Os valores das posições de referência previstos no quadro 1 do anexo IV, do AE CTT 2015, na versão resultante do acordo de revisão parcial publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023, são aumentados, com efeitos a 1 de janeiro de 2024, para os valores que constam do anexo IV do presente acordo.

### Cláusula 3.<sup>a</sup>

#### Subsídio de refeição

O valor do subsídio de refeição previsto no anexo V, 4) do AE CTT 2015 passa a ser, com efeitos a 1 de janeiro de 2024, de 9,35 €.

### ANEXO III

#### Limites salariais de referência

(Cláusula 66.<sup>a</sup>, número 1)

Grau de qualificação	Limite mínimo	Limite máximo
I	825,00 €	1 019,67 €
II	825,00 €	1 355,26 €
III	825,00 €	1 675,23 €
IV	825,00 €	2 004,31 €
V	940,28 €	2 039,85 €
VI	1 482,79 €	2 471,69 €
VII	2 271,58 €	2 924,50 €

### ANEXO IV

#### Progressão salarial garantida

##### Quadro I

(Cláusula 68.<sup>a</sup>, número 5 e número 6)

Grau de qualificação	P0	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
I	825,00 €	825,00 €	825,00 €	825,00 €	825,00 €	825,00 €	825,00 €	865,73 €	919,41 €
II	825,00 €	825,00 €	825,00 €	825,00 €	834,37 €	892,59 €	957,38 €	1 033,39 €	1 137,63 €
III	825,00 €	825,00 €	825,00 €	924,91 €	1 033,39 €	1 164,39 €	1 285,11 €	1 409,25 €	1 517,80 €
IV	825,00 €	892,59 €	1 033,39 €	1 164,39 €	1 285,11 €	1 409,25 €	1 517,80 €	1 614,93 €	1 718,23 €

#### Declaração

Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange uma empresa, declarando as organizações sindicais que estimam ser potencialmente abrangidos pelo presente AE cerca de 10 299 trabalhadores.

Lisboa, 28 de dezembro de 2023.

Pelos CTT - Correios de Portugal, SA:

*João Afonso Ramalho Sopas Pereira Bento*, na qualidade de vogal do conselho de administração.  
*António Pedro Ferreira Vaz Silva*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações - SNTCT:

*Dina Teresa Veloso da Luz Serrenho*, membro da direção nacional, na qualidade de mandatária.  
*Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade*, membro da direção nacional, na qualidade de mandatário.  
*Fernando Manuel Fernandes Ambrioso*, membro da direção nacional, na qualidade de mandatário.

Pelo SINDETELCO - Sindicato Democrático dos Trabalhadores dos Correios, Telecomunicações, Media e Serviços:

*José António de Jesus Arsénio*, secretário-geral, na qualidade de mandatário.  
*Victor Manuel Antunes Ferreira*, secretário-geral adjunto, na qualidade de mandatário.  
*Ilídio Salgado Marçal*, secretário-geral adjunto, na qualidade de mandatário.  
*Victor Manuel Leal Pereira*, secretário-geral adjunto, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC:

*Pedro Jorge Rodrigues Duarte*, na qualidade de presidente da direção e da comissão executiva.  
*Rui Alexandre Silva Miranda de Carvalho Feixeira*, na qualidade de vice-presidente da direção e da comissão executiva.

Pelo Sindicato Independente dos Correios de Portugal - SINCOR:

*João António Marques Lopes*, presidente da direção, na qualidade de mandatário.  
*Paulo Fernando Leal Vilariço*, dirigente, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato de Quadros das Comunicações - SINQUADROS:

*Antonino Manuel Henriques Simões*, na qualidade de membro da comissão executiva.  
*Paulo Jorge Carvalho Branco*, na qualidade de membro da comissão executiva.

Pelo SICTTEXPT - Sindicato Independente dos Correios, Telecomunicações, Transportes e Expresso de Portugal:

*Samuel Pedro Monteiro Vieira*, membro da direção, na qualidade de mandatário.  
*Francisco António Pereira Santos*, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo FENTCOP - Sindicato Nacional dos Transportes, Comunicações e Obras Públicas:

*Luís Miguel de Sousa Carvalho*, secretário geral adjunto, na qualidade de mandatário.

Pelo SICOMP - Sindicato das Comunicações de Portugal:

*Luís Vítor Rijo Alves Fernandes*, presidente da direção nacional e executiva, na qualidade de mandatário.  
*Paulo Francisco Correia Gonçalves*, vice-presidente da direção nacional e executiva, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

*Vítor Manuel Oliveira Lima Correia*, membro da direção, na qualidade de mandatário.  
*João da Gama Leitão*, membro da direção, na qualidade de mandatário.

Pelo SERS - Sindicato dos Engenheiros:

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos - SNEET:

*Pedro Manuel Oliveira Gamboa*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 18 de janeiro de 2024, a fl. 53 do livro n.º 13, com o n.º 26/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

**Acordo de empresa entre a Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Alteração salarial e outras**

A Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal, e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA, outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022 e outorgantes das alterações introduzidas neste AE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, em 8 de fevereiro de 2023, acordaram proceder à alteração do referido AE, com efeitos a 1 de janeiro de 2024, nos seguintes termos:

## Artigo 1.º

As cláusulas 20.ª, 22.ª e os anexos II-A e II-B e o anexo III do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022, com posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, em 8 de fevereiro de 2023, passam a ter a seguinte redação:

## Cláusula 20.ª

**(Trabalho suplementar)**

- 1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.
- 2- O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho está sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano, mas a partir das 150 horas anuais a prestação de trabalho dependerá da aceitação do trabalhador.
- 3- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

## Cláusula 22.ª

**(Duração das férias)**

- 1- (...)
- 2- No ano da cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.
- 3- (...)
- 4- (...)

## ANEXO II

## A - Tabela salarial para 2024

Nível salarial	Grau	2024	%
Diretor	-	2 322,50 €	5,01 %
Diretor-adjunto	-	2 076,50 €	5,02 %
Gestor	-	1 840,50 €	5,01 %
Técnico	IV	1 509,50 €	5,03 %
	III	1 372,00 €	5,01 %
	II	1 247,50 €	5,03 %
	I	1 110,50 €	5,05 %
Coordenador operacional	II	1 471,50 €	5,01 %
	I	1 338,00 €	5,04 %
Especialista operacional	III	1 247,00 €	5,02 %
	II	1 141,50 €	5,03 %
	I	1 027,50 €	5,05 %
Assistente operacional	III	1 098,00 €	5,03 %
	II	998,00 €	5,02 %
	I	931,50 €	5,04 %
Auxiliar	-	835,00 €	7,51 %

B- Subsídio refeição: Valor diário - 12,00 €.

## ANEXO III

Cláusulas	Valor 2024	%
Cláusula 36. <sup>a</sup> , número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal		
- Por diária completa	87,84 €	5,00 %
- Refeição isolada	14,13 €	5,00 %
- Dormida e pequeno-almoço	59,58 €	5,00 %
Cláusula 36. <sup>a</sup> , número 5 - Valor por km	0,48 €	5,00 %
Cláusula 37. <sup>a</sup> - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	179,21 €	5,00 %

## Artigo 2.º

São aditadas ao acordo de empresa referenciado a cláusula 6.<sup>a</sup>-A e a cláusula 53.<sup>a</sup>, com a seguinte redação:

Cláusula 6.<sup>a</sup>-A**(Pagamento do acréscimo de promoção de carreira)**

1- A partir 1 de janeiro de 2025, nos casos em que a empresa optar pelo pagamento do acréscimo de carreira previsto no número 2, da cláusula 6.<sup>a</sup>, em alternativa à promoção ao nível ou grau salarial superior, o valor a pagar será integrado na retribuição-base do trabalhador.

2-Os acréscimos de carreira que até 1 de janeiro de 2025 estejam integrados na componente salarial da margem livre, serão deduzidos desta componente e acrescem ao valor da retribuição-base auferida pelo trabalhador.

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Aplicação do AE a trabalhadores não sindicalizados**

Os trabalhadores não filiados em qualquer sindicato só poderão beneficiar do presente AE, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo ou após o início de vigência do respetivo contrato de trabalho, se posterior.

#### Artigo 3.º

As alterações introduzidas no acordo de empresa e respetivos anexos, bem como as cláusulas aditadas, entram em vigor em 1 de janeiro de 2024.

#### Artigo 4.º

As alterações à cláusula 20.<sup>a</sup>, à cláusula 22.<sup>a</sup> e ao anexo II-A e B e anexo III do acordo de empresa identificado, assim como a cláusula 6.<sup>a</sup>-A e cláusula 53.<sup>a</sup> que lhe foram aditadas, são potencialmente aplicáveis às relações de trabalho estabelecidas entre a empresa outorgante e 339 trabalhadores que nela prestam trabalho subordinado, por efeito da respetiva filiação sindical ou por opção efetuada nos termos legais pelos não sindicalizados.

Lisboa, 18 de janeiro de 2024.

Pela Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal:

*Susana Maria dos Santos Alves*, na qualidade de mandatária.

*Paula Cristina Domingues do Nascimento Fachadas Vargas Teixeira*, na qualidade de mandatária.

*Rita Costa Lima*, advogada, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

*Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato*, na qualidade de legal representante.

*Jorge Daniel Delgado Martins*, na qualidade de legal representante.

*Luís Filipe Caldeira Castel' Branco Antunes*, na qualidade de legal representante.

Depositado em 29 de janeiro de 2024, a fl. 54 do livro n.º 13, com o n.º 33/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

## I - ESTATUTOS

**Sindicato dos Trabalhadores do Sector Têxtil da Beira Baixa que passa a denominar-se SINTTELVEC-BI - Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário e Calçado da Beira Interior - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 15 de janeiro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 13, de 8 de abril de 2003.

## CAPÍTULO I

**Denominação, âmbito e sede artigo**

## Artigo 1.º

SINTTELVEC-BI - Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário e Calçado da Beira Interior - É a associação sindical constituída pelos trabalhadores nele filiados que exercem a sua actividade nas indústrias de lanifícios, vestuário, malhas, têxtil algodoeira e de fibras, têxteis-lar, tapeçaria, cordoaria e redes, chapelaria, tinturarias e lavandarias, bordados, guarda-sóis, couros e peles, calçado, malas e actividades afins, tais como, entre outras, a recuperação e escolha de trapo ou matérias-primas.

## Artigo 2.º

O sindicato exerce a sua actividade e tem por âmbito territorial a Beira Interior, constituída pelos distritos de Castelo Branco e da Guarda.

## SECÇÃO III

**Organização local e sectorial**

## Artigo 37.º

1- A delegação é a estrutura do sindicato de base local em que participam directamente os trabalhadores sindicalizados da respectiva área.

2- As delegações poderão ser delegações locais, abrangem um ou mais concelhos ou uma ou mais localidades, funcionarão de acordo com o regulamento das delegações aprovado em assembleia geral e usarão a denominação «SINTTELVEC-BI - Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário e Calçado da Beira Interior - Delegação de ...».

## CAPÍTULO XI

### Símbolo e bandeira

#### Artigo 90.º

O símbolo do sindicato é constituído por dois círculos concêntricos. No círculo exterior constam os dizeres impressos a negro e em maiúsculas, tendo na parte inferior escrito «Beira Interior» com um separador de cada lado. Da esquerda para a direita tem escrito «Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário e Calçado da Beira Interior». O círculo exterior é delimitado por uma cercadura a negro. No círculo interior tem na base, ocupando um quinto da sua área, um fundo negro delimitado pela linha do horizonte, com seis raios a branco, partindo da base do círculo para o eixo. Pela imagem da perspectiva assim conseguida se pretende simbolizar o rumo para o futuro e o progresso. Os restantes quatro quintos do círculo têm fundo vermelho, símbolo de luta. Na metade esquerda tem uma figura humana estilizada, numa posição vertical e dinâmica, como símbolo da força do trabalho. A figura está voltada para a direita e tem o braço esquerdo erguido em direcção a uma roda dentada. No quarto superior direito, ao alto, tem duas rodas dentadas, uma maior que a outra. Por baixo delas, em primeiro plano, está desenhada uma bobina de fio e uma peça de pano. Em segundo plano estão uma máquina de costura e uma lançadeira. Estes seis elementos são símbolos da indústria têxtil e de confecção.

### Regulamento da assembleia geral

#### Artigo 1.º

1- A convocação da assembleia geral é feita pelo presidente da mesa ou, em caso de impedimento, por um dos secretários, através de anúncio convocatório publicado no site e páginas das redes sociais do sindicato, distribuído nas empresas e afixado na sede e delegações do sindicato, com a antecedência mínima de 15 dias.

2- Nos casos em que as reuniões sejam convocadas para os fins constantes das alíneas *b)*, *c)*, *f)* e *g)* do artigo 55.º dos estatutos do sindicato, o prazo mínimo para a publicação dos anúncios convocatórios é de 30 dias e, se se tratar da assembleia geral eleitoral, o prazo é de 45 dias.

### Regulamento das delegações

#### Artigo 1.º

1- A organização descentralizada do sindicato assenta nas delegações.

2- As delegações poderão ser de âmbito local, abrangendo um ou mais concelhos ou uma ou mais localidades e usarão a denominação «SINTTELVEC-BI - Sindicato dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário e Calçado da Beira Interior, Delegação de ....».

3- O âmbito geográfico de cada delegação será definido pelo órgão do sindicato que, nos termos dos estatutos, tem competência para deliberar sobre a criação das delegações.

Registado em 24 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 3, a fl. 5 do livro n.º 3.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## II - DIREÇÃO

### **Associação Sindical dos Diplomatas Portugueses - ASDP - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de outubro de 2023 para o mandato de um ano.

Presidente - Joana Lino Gaspar.

Vice-presidente - Rosa Podgorny.

Secretário - João de Almeida Dias.

Secretário-ajunto - Duarte de Eça Valente.

Tesoureiro - Miguel Brito e Abreu.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## II - DIREÇÃO

### **Sindicato dos Funcionários Parlamentares - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 14 de dezembro de 2023 para o mandato de dois anos.

Presidente - Ricardo Jorge Garrido Torres da Saúde Fernandes.

Vice-presidente - Inês Margarida Ferreira de Matos Mota.

Secretário - Pedro Fonseca Ananias Mota.

Vogal - Nuno Miguel da Silva Henriques.

Tesoureiro - Joana Filipa de Almeida Ferreira.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## II - DIREÇÃO

### **Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 15 de dezembro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Secretário-geral - José António Simões.

Vice-secretários-gerais:

André Manuel Ribeiro Silva.

João Paulo Costa Moreira.

Rui Miguel Rodrigues Rolhas.

Paulo Jorge Garcia Lages.

Manuel António Costa Cruz.

Paulo Jorge Lopes Miguel.

Sónia Isabel Brito Rodrigues.

Manuel António Pinto Cerqueira.

Valéria Martins Almeida.

Gualter Vieira da Silva.

Fernando Jorge Zorro Benvindo.

António Alberto Palolo Sarmento.

Ana Sofia Ralo Alípio.

David Pires Fernandes.

Nuno Filipe Catim Rebelo.

Isaac Jorge Pinto Sá.

Otília Jordão Tomé.

Alberto Simões.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## I - ESTATUTOS

**Associação Empresarial do Concelho de Santa Maria da Feira - AEF - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 23 de março de 2006, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 25, de 8 de agosto de 2002.

## CAPÍTULO I

**Denominação, âmbito, sede e objecto**

## Artigo 1.º

**Denominação**

A Associação Empresarial do Concelho de Santa Maria da Feira - AEF, adiante também designada por AEF, é uma associação livre, com personalidade jurídica, sem fins lucrativos e de duração ilimitada.

## Artigo 2.º

**Sede e âmbito**

- 1- A AEF tem a sua sede em Santa Maria da Feira.
- 2- O âmbito da AEF corresponde à área do concelho de Santa Maria da Feira.
- 3- Poderão igualmente fazer parte desta associação empresas ou entidades que se enquadrem na previsão da alínea *a)* do artigo 4.º, com sede em outro concelho, desde que cumpram uma das seguintes condições:
  - a)* Tenham sucursal, filial, delegação ou estabelecimento no concelho de Santa Maria da Feira;
  - b)* Não exista na área da sua sede social associação congénere com os mesmos fins;
  - c)* Estejam associadas noutras associações, e pretendam através desta prosseguir objetivos diferentes dos que são assegurados pela associação de que fazem parte.

## Artigo 3.º

**Objecto**

- 1- A AEF tem por objeto:
  - a)* Defender os legítimos direitos e interesses dos seus associados e assegurar a sua representação junto de quaisquer entidades;
  - b)* Promover o bom entendimento e solidariedade entre os seus associados, bem como a harmonização dos respetivos interesses.
- 2- Para a realização do seu objeto competirá à AEF:
  - a)* A representatividade do conjunto dos associados junto de entidades públicas e privadas, nacionais e estrangeiras, e junto das associações sindicais e da opinião pública;
  - b)* Colaborar com os organismos oficiais e outras entidades no estabelecimento das mais adequadas soluções

para os problemas económicos, técnicos e sociais do concelho, promovendo e contribuindo, direta ou indiretamente, para o desenvolvimento sustentado e harmonioso dos diversos sectores a que pertencem os seus associados, em conformidade com os interesses da economia regional e nacional;

*c)* Participar na definição da política socioeconómica em matéria de desenvolvimento regional, crédito, investimentos, comércio interno ou externo, relações de trabalho, segurança social e em quaisquer outros assuntos para que a sua colaboração seja solicitada;

*d)* Fomentar o associativismo, intensificando a colaboração recíproca entre as empresas e a AEF, dinamizando a participação activa e permanente daquelas na vida associativa, incentivando e apoiando os associados na reestruturação das suas actividades e contribuindo para uma melhor valorização profissional, através do incremento da formação profissional e suas formas de aprendizagem, especialização, reclassificação, reciclagem, promoção e aperfeiçoamento;

*e)* Organizar todos os serviços e criar quadros de pessoal indispensáveis ao funcionamento e plena execução dos seus objectivos e finalidades;

*f)* Participar, integrar e desenvolver relações com associações congéneres, suas federações e confederações, câmaras de comércio nacionais e estrangeiras e outros organismos similares.

## CAPÍTULO II

### Dos associados

#### Artigo 4.º

##### Categorias dos associados

A associação tem três categorias de associados: Efectivos, honorários e beneméritos.

*a)* São associados efectivos os empresários, pessoas singulares ou coletivas, que exerçam o comércio, a indústria ou a prestação de serviços, podendo cumulativamente exercer mais de uma destas actividades;

*b)* São associados honorários as pessoas ou empresas singulares ou colectivas, ou quaisquer outras entidades que tenham prestado relevantes serviços à associação e, bem assim, as pessoas que representem as empresas e tenham exercido com dedicação cargos directivos por tempo não inferior a 12 anos, e que, pelo seu mérito, lhes seja concedida essa distinção;

*c)* São associados beneméritos todos os que contribuam, de forma vultuosa, para o aumento do património da associação e maior facilidade de prossecução dos seus fins.

#### Artigo 5.º

##### Admissão

1- A admissão de associados efectivos far-se-á por deliberação da direcção, mediante solicitação dos candidatos em impresso próprio.

2- A admissão de associados honorários e beneméritos far-se-á através de deliberação da assembleia geral, proposta pela direcção.

3- As deliberações sobre a admissão ou rejeição de associados efectivos deverão ser notificadas por carta registada aos interessados, até 30 dias após a entrada do pedido, e afixadas na sede da associação para conhecimento geral dos interessados.

4- Das admissões ou rejeições poderá qualquer interessado recorrer, no prazo de 15 dias a contar da data da notificação ou afixação da deliberação, para a assembleia geral, que incluirá a apreciação do recurso na ordem de trabalhos da primeira sessão ordinária seguinte.

5- O pedido para admissão de associado envolve plena adesão aos estatutos, aos seus regulamentos e às deliberações dos órgãos associativos, quer da AEF, quer daquelas em que esta venha a estabelecer relações.

6- As sociedades deverão informar a AEF da sua forma de constituição e indicar o seu representante.

#### Artigo 6.º

##### Direitos dos associados efectivos

São direitos dos associados efectivos:

*a)* Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a associação considere necessária;

- b) Convocar e participar em reuniões da assembleia geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da associação;
- c) Apresentar, por escrito, à direcção sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- d) Utilizar e beneficiar dos serviços e do apoio da associação nas condições que forem estabelecidas;
- e) Reclamar perante os órgãos associativos de actos ou omissões que considerem lesivos dos interesses da associação e dos associados;
- f) Fazerem representar-se pela AEF, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvem interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações colectivas de trabalho, mas, quanto a estas, só quando tiverem pessoal ao seu serviço.

#### Artigo 7.º

##### Direitos dos associados honorários e beneméritos

São direitos dos associados honorários e beneméritos:

- a) Tomar parte nas assembleias gerais, sem direito a voto;
- b) Apresentar as sugestões e propostas que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;
- c) Frequentar a sede da associação, bem como utilizar os seus serviços e usufruir dos benefícios e regalias, nas condições estabelecidas pela direcção;
- d) Reclamar perante os órgãos associativos de actos ou omissões que considerem lesivos dos interesses dos associados e da associação.

#### Artigo 8.º

##### Joia e quota

- 1- Os associados pagarão uma joia de inscrição e uma quota anual no valor fixado pela direcção e ratificado em assembleia geral.
- 2- Compete à direcção:
  - a) Fixar o valor da jóia de inscrição;
  - b) Isentar, por período limitado e a determinar, do pagamento de joia, desde que tal corresponda a determinada estratégia de crescimento da associação;
  - c) Fixar o valor das quotas e a periodicidade do seu pagamento.
- 3- As deliberações sobre o valor da joia e a alteração do valor das quotas só entrarão em vigor depois de ratificadas pela assembleia geral.
- 4- Das quotas pagas, bem como da joia de inscrição, será sempre passado recibo ao associado.

#### Artigo 9.º

##### Deveres

São deveres dos associados efectivos:

- a) Colaborar nos fins da associação;
- b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos ou designados;
- c) Contribuir com o pagamento da joia de inscrição e das quotas que vierem a ser fixadas;
- d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias e com as deliberações e compromissos assumidos pela associação através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;
- e) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;
- f) Prestar informações e esclarecimentos, fornecendo os elementos que lhe forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;
- g) Zelar pelos interesses e prestígio da associação.

#### Artigo 10.º

##### Perda da qualidade de associados

- 1- Perdem a qualidade de associados:
  - a) Os que deixarem de exercer as actividades representadas pela AEF;
  - b) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante 1 ano e as não liquidarem dentro do prazo que lhes for notificado para regularizarem a sua situação;
  - c) Os que sejam excluídos pela direcção por incumprimento dos seus deveres ou por deixarem de merecer a confiança ou o respeito dos demais associados pelas atitudes ou acções manifestadas ou praticadas de com-

provada má fé e atentatórias do prestígio empresarial e da associação.

2- Para deixarem de ser associados da AEF, os mesmos deverão apresentar o seu pedido de demissão à direcção e regularizar todas as suas obrigações financeiras com a mesma.

3- No caso da alínea *d*) do número 1, e uma vez liquidado o seu débito, poderá a direcção decidir autorizar a sua readmissão.

#### Artigo 11.º

##### Regime disciplinar

1- As infracções cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da AEF ou ainda a falta de cumprimento das deliberações da assembleia geral e da direcção serão punidas da forma seguinte:

- a*) Advertência;
- b*) Suspensão dos seus direitos até 180 dias;
- c*) Exclusão.

2- A suspensão ou exclusão terão de ser fundadas em violação grave e culposa dos deveres dos associados e precedidas de processo escrito do qual constarão obrigatoriamente a defesa do arguido, a prova produzida e a proposta, fundamentada, da aplicação da pena.

3- O associado arguido disporá de um prazo não inferior a 15 dias para apresentar a sua defesa por escrito e requerer a produção de prova.

4- A aplicação das penas previstas no número anterior é da competência exclusiva da direcção, podendo haver recurso para a assembleia geral, nos termos previstos no número 4 do artigo 5.º, com as necessárias adaptações.

5- No caso de recurso das decisões de suspensão ou exclusão, a votação da assembleia geral será feita por escrutínio secreto.

### CAPÍTULO III

#### Dos órgãos sociais

##### SECÇÃO I

##### Princípios gerais

#### Artigo 12.º

##### Órgãos sociais

1- São órgãos da AEF a assembleia geral, a direcção e o conselho fiscal.

*a*) A duração de cada mandato é de 3 anos, não sendo permitida a reeleição do presidente da direcção por mais de três mandatos consecutivos;

*b*) Nenhum associado poderá integrar mais que um órgão efetivo;

*c*) Os órgãos sociais podem ser destituídos, por motivo justificado, a todo o tempo, através de deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para efeito, a qual regulará os termos da gestão da AEF até à realização de novas eleições.

#### Artigo 13.º

##### Condições de elegibilidade

1- São elegíveis para titulares dos cargos de membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, os membros que:

- a*) Se encontrem no uso de todos os seus direitos civis e associativismo;
- b*) Sejam membros da AEF há, pelo menos, três meses.

#### Artigo 14.º

##### A forma de eleição

1- A eleição será feita por voto secreto, em listas completas para a mesa da assembleia geral, nas quais serão

especificados os cargos a desempenhar.

2- Cada associado efectivo, no pleno gozo dos seus direitos associativos, com as quotas em dia, e desde que tenha sido admitido há pelo menos três meses, tem direito a um voto.

#### Artigo 15.º

##### **Regulamento interno eleitoral**

Rege-se pelo regulamento interno eleitoral nessa matéria tudo quanto esteja omissos nos presentes estatutos.

#### Artigo 16.º

##### **Impedimentos**

1- Nenhum dos membros que compõem os órgãos sociais poderá ocupar cargo político na Administração Pública Central, regional ou local.

### SECÇÃO II

#### **Assembleia geral**

#### Artigo 17.º

##### **Definição e constituição**

1- A assembleia geral é o órgão supremo da associação e as suas deliberações, tomadas nos termos legais e regulamentares, obrigam os demais órgãos e todos os associados.

2- A assembleia geral é constituída por todos os associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos.

3- Poderão assistir à assembleia geral os associados honorários e beneméritos, mas sem direito a voto.

4- A presença na assembleia geral de qualquer pessoa não indicada nos números anteriores depende da autorização do presidente da mesa, mas a assembleia pode revogar essa autorização.

5- Os associados poderão fazer-se representar nas reuniões da assembleia geral, contanto que o representante seja um sócio ou administrador de sociedade associada, o cônjuge, ascendente ou descendente do associado ou outro associado.

6- Como instrumento de representação voluntária basta uma carta, com assinatura, dirigida ao presidente da mesa.

#### Artigo 18.º

##### **Mesa**

1- Os trabalhos da assembleia geral são dirigidos por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e dois secretários.

2- Na falta ou impedimento do presidente, este será substituído pelo vice-presidente e, pelos mesmos motivos o segundo secretário substituirá o primeiro.

3- É causa de destituição do presidente da mesa da assembleia geral a não convocação desta nos casos em que o deva fazer, e de qualquer dos membros da mesa a não comparência sem motivo justificado a três reuniões seguidas.

#### Artigo 19.º

##### **Convocatória**

1- A assembleia geral é convocada pelo presidente da mesa, por edital afixado na sede da AEF, por via electrónica e publicado num jornal de grande circulação sediado no concelho, com pelo menos 15 dias de antecedência ou de oito em casos urgentes.

2- Da convocatória constarão, obrigatoriamente, o dia, hora e local da reunião e a respectiva ordem do dia.

3- Tratando-se da alteração dos estatutos ou dos regulamentos, com a ordem dos trabalhos deverá ser enviada a indicação específica das modificações propostas.

4- Tratando-se da apreciação de recursos disciplinares que impliquem suspensão ou exclusão de associados, ou tratando-se da destituição dos órgãos sociais, com a ordem dos trabalhos deverá ser enviado auto de culpa e a defesa do arguido.

## Artigo 20.º

### Funcionamento

- 1- A assembleia geral reunirá em sessões ordinárias e extraordinárias.
- 2- A assembleia geral reunirá ordinariamente:
  - a) Uma vez de três em três anos para a eleição da mesa, da direcção e do conselho fiscal;
  - b) No 1.º trimestre de cada ano, para os efeitos da alínea e) do artigo 22.º
- 3- Extraordinariamente a assembleia geral reunirá por requerimento de qualquer órgão social, ou de um número não inferior a 20 associados no pleno gozo dos seus direitos sociais e com as quotas em dia.
- 4- O requerimento referido no número anterior deve consignar concretamente o objetivo da reunião.
- 5- Quaisquer propostas de alteração dos estatutos ou dos regulamentos, cumpridas as formalidades, serão submetidas à aprovação da assembleia geral em reunião extraordinária expressamente convocada para o efeito com, pelo menos, 15 dias de antecedência.

## Artigo 21.º

### Deliberações

- 1- Nas reuniões da assembleia geral não podem ser tomadas deliberações estranhas à respectiva ordem do dia.
- 2- Não é permitido o voto por representação na deliberação respeitante à dissolução da AEF.
- 3- As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos de associados no pleno gozo dos seus direitos sociais e com as quotas em dia, presentes ou devidamente representados, nos casos em que a representação é permitida.
- 4- Exceptuam-se do disposto no número anterior:
  - a) As deliberações sobre alterações dos estatutos e regulamentos são tomadas por maioria qualificada de três quartos dos associados efectivos presentes;
  - b) As deliberações sobre a dissolução da AEF são tomadas por maioria qualificada de três quartos dos associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos;
  - c) As deliberações relativas à destituição dos membros dos órgãos sociais são tomadas por maioria qualificada de três quartos dos associados efectivos presentes;
- 5- As votações das deliberações realizam-se por braço levantado.
- 6- Fora os casos previstos no número anterior e na lei, estatutos e regulamentos, as deliberações da assembleia geral só serão tomadas por voto secreto quando tal for exigido por um mínimo de 10 associados efectivos presentes, no pleno gozo dos seus direitos sociais, ou por proposta pelo presidente da mesa da assembleia.

## Artigo 22.º

### Competência da assembleia geral

- É da competência da assembleia geral:
- a) Eleger e destituir a respectiva mesa, a direcção e o conselho fiscal;
  - b) Aprovar e votar quaisquer alterações aos estatutos e aos regulamentos;
  - c) Aprovar e votar quaisquer alterações aos regulamentos;
  - d) Definir as linhas gerais de actuação da AEF;
  - e) Discutir e votar anualmente o relatório da direcção, as contas da gerência e o parecer do conselho fiscal e decidir sobre a aplicação a dar ao saldo que for apresentado;
  - f) Ratificar, sob proposta da direcção, as deliberações sobre o montante das jóias e das quotas;
  - g) Deliberar sobre recursos de admissão ou rejeição de sócios, e sobre recursos de aplicação de penas disciplinares pela direcção.

## Artigo 23.º

### Competência da mesa da assembleia geral

- À mesa da assembleia geral compete o seguinte:
- a) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários, dirigir os seus trabalhos e manter a ordem nas sessões;
  - b) Verificar a situação de regularidade das candidaturas aos cargos dos órgãos associativos;
  - c) Dar posse aos órgãos associativos;
  - d) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral;

- e) Rubricar e assinar o livro das actas da assembleia geral;
- f) Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas estatutariamente ou através de regulamento.

#### Artigo 24.º

##### Tratamento das matérias

Os pontos constantes da ordem de trabalhos serão abordados pela forma e na ordem seguinte:

- a) Será feita uma primeira exposição do assunto pelo órgão ou associados que pediram a sua inclusão na ordem de trabalhos;
- b) Abrir-se-á em seguida um período para pedido de esclarecimentos;
- c) O apresentante da matéria ou quem este indicar, responderá às perguntas formuladas;
- d) Abrir-se-ão inscrições para o debate, tendo lugar as intervenções pela respectiva ordem de inscrição;
- e) O debate será concluído quando terminarem as intervenções dos inscritos ou, se antes disso, for apresentado e aprovado um requerimento nesse sentido;
- f) Findo o debate serão apresentadas moções que se desviem do assunto discutido;
- g) A mesa poderá recusar propostas ou moções que se desviem do assunto discutido;
- h) Antes da votação, um dos membros da direcção e ou o apresentante da matéria discutida, poderão fazer uma breve intervenção sobre o assunto em causa.

#### Artigo 25.º

##### Meios de discussão

- 1- Os associados poderão apresentar requerimentos, moções ou propostas.
- 2- A sua apresentação será feita por escrito.
- 3- A mesa poderá recusar a admissão de propostas e de moções cujo conteúdo viole frontalmente o disposto na lei ou estatutos.

#### Artigo 26.º

##### Requerimentos

Os requerentes referem-se a problemas de ordem processual e deverão ser admitidos e votados de imediato, sem discussão prévia.

#### Artigo 27.º

##### Moções

As moções destinam-se a emitir votos de congratulação, saudação, protesto ou pesar, bem como a versar assuntos de natureza pública e a expressar sobre elas a posição da associação.

#### Artigo 28.º

##### Propostas

- 1- As propostas podem ser de resolução, eliminação, adiamento, substituição ou emenda, e devem ser votadas por esta ordem.
- 2- As propostas de resolução destinam-se a estabelecer princípios e orientações sobre as matérias constantes da ordem de trabalhos.
- 3- As propostas de eliminação destinam-se a suprimir a disposição em discussão.
- 4- As propostas de adiamento destinam-se a, conservando embora o texto primitivo, aditar matéria nova.
- 5- As propostas de substituição destinam-se a constituir alternativa à disposição apresentada.
- 6- As propostas de emenda destinam-se a, conservando parte do texto em discussão, restringir, ampliar ou modificar o seu sentido.

#### Artigo 29.º

##### Quórum

- 1- A assembleia geral reunirá à hora marcada na convocatória se estiver presente mais de metade dos associados com direito a voto.

2- Se à hora marcada para a sessão não se verificar o número de presenças previsto no número anterior, a assembleia reunirá com qualquer número de associados meia hora depois.

3- No caso de a convocatória da assembleia geral ser feita em sessão extraordinária e a requerimento dos associados, a reunião só se efectuará se nela estiverem presentes três quartos dos requerentes.

### SECÇÃO III

#### Direcção

##### Artigo 30.º

##### Definição e composição

1- A direcção é o órgão encarregado da representação e gerência da AEF.

2- Compõem a direcção o presidente, três vice-presidentes, três vogais, e dois suplentes.

3- A cada vice-presidente caberá a gestão de um dos seguintes pelouros:

- a) Comércio, serviços e turismo;
- b) Indústria;
- c) Gestão interna administrativa e financeira.

4- Se por qualquer motivo a direcção for destituída ou se demitir, será a gestão da AEF, até à realização de novas eleições, regulada por deliberação da assembleia geral.

5- No caso de impedimento definitivo de qualquer um dos elementos efectivos, à excepção do presidente, estes serão substituídos por um dos suplentes.

6- A falta não justificada de um membro da direcção a três reuniões seguidas ou seis interpoladas durante o mesmo ano civil, será considerada como renúncia ao mandato.

##### Artigo 31.º

##### Competência

1- Compete à direcção:

- a) Gerir a AEF, com as limitações decorrentes da aplicação dos presentes estatutos;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da AEF;
- c) Aprovar ou rejeitar a admissão de associados;
- d) Cumprir e fazer cumprir as disposições legais, estatutárias e regulamentares e as deliberações da assembleia geral;
- e) Elaborar anualmente o relatório e as contas da gerência e apresentá-las à assembleia geral, juntamente com o parecer do conselho fiscal;
- f) Propor à assembleia geral, ouvidos os membros do conselho fiscal, a tabela de jóias e quotas a pagar pelos associados;
- g) Propor à assembleia geral a integração da AEF em uniões, federações e confederações com fins comuns.
- h) Subscrever convenções colectivas de trabalho para toda e qualquer actividade empresarial;
- i) Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-las à aprovação da assembleia geral;
- j) Aplicar sanções nos termos destes estatutos;
- k) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas por lei, pelos estatutos e regulamentos da associação.

2- Compete à direcção da AEF, se assim o entender, operacionalizar o conselho consultivo, com as seguintes condições:

- a) O conselho consultivo é composto por personalidades convidadas, com prestígio e reconhecido mérito, pertencentes a sectores diversificados;
- b) Compete ao conselho consultivo pronunciar-se a pedido da direcção, sobre os grandes problemas que se deparam ao mundo empresarial, à economia regional e nacional, à sociedade portuguesa e à AEF em particular.
- c) Pronunciar-se a pedido da direcção, sobre os vários sectores de actividade da AEF;
- d) Dar parecer sobre todas as questões que lhe sejam submetidas pela direcção;
- e) Os pareceres emitidos pelo conselho consultivo, não são vinculativos para a direcção;
- f) A durabilidade dos membros que compõem o conselho consultivo será a mesma de o mandato da direcção que o nomeou.

## Artigo 32.º

### Atribuições do presidente da direcção

1- Compete especialmente ao presidente da direcção e, na sua falta ou impedimento, ao vice-presidente nomeado para essas funções por aquele:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Convocar e presidir às reuniões da direcção;
- c) Promover a coordenação geral dos diversos pelouros da AEF;
- d) Orientar superiormente os respectivos serviços;
- e) Exercer todas as demais funções que lhe sejam atribuídas pelos restantes estatutos e regulamentos da AEF.

2- Em caso de impedimento prolongado por mais de um mês do presidente da direcção, a presidência interina deverá ser assegurada pelo vice-presidente eleito com o pelouro da gestão interna administrativa e financeira, conforme o número 3 do artigo 30.º

## Artigo 33.º

### Atribuições dos vice-presidentes da direcção

1- Compete autonomamente a cada vice-presidente da direcção a gestão do pelouro que estiver sob a sua responsabilidade.

2- Compete igualmente a cada vice-presidente a representação da AEF por pelouro, bem como exercer as demais funções que lhes sejam confiadas pelos restantes estatutos e regulamentos da AEF.

## Artigo 34.º

### Reuniões e deliberações

1- A direcção da AEF reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente sempre que o presidente a convoque ou a pedido da maioria dos seus membros efectivos.

2- A direcção pode deliberar desde que estejam presentes a maioria dos seus membros efectivos.

3- As deliberações da direcção são tomadas por maioria dos votos, cabendo ao presidente o voto de qualidade.

## Artigo 35.º

### Assinaturas

1- Para obrigar a AEF são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direcção, sendo obrigatoriamente uma do presidente ou do vice-presidente do pelouro gestão interna, administrativa e financeira.

2- Os actos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direcção, por qualquer outro vice-presidente da direcção, ou ainda por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

## SECÇÃO IV

### Conselho fiscal

## Artigo 36.º

### Composição

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal, eleitos pela assembleia geral.

## Artigo 37.º

### Competência

1- O conselho fiscal é o órgão de controlo e fiscalização da AEF, incumbindo-lhe, designadamente:

- a) Discutir e votar os orçamentos ordinário e suplementares;
- b) Examinar os livros de escrita e fiscalizar os actos de administração financeira;
- c) Dar parecer sobre o relatório anual da direcção e contas do exercício;
- d) Dar parecer sobre a fixação da tabela de jóias e quotas, bem como de quaisquer taxas de utilização de serviços;

- e) Velar em geral, pela legalidade dos actos dos outros órgãos sociais e sua conformidade aos presentes estatutos e regulamentos, se solicitado por qualquer outro órgão social;
- f) Fiscalizar os actos dos órgãos sociais, podendo, para tanto, comparecer nas suas reuniões e examinar todos os documentos da associação;
- g) Prestar parecer sobre a aquisição e alienação de bens imóveis, a admissão de associados, os regulamentos internos e a participação noutras associações, se solicitado por qualquer órgão social;
- h) Prestar parecer sobre a liquidação da AEF;
- i) Exercer todas as outras funções consignadas na lei, nos regulamentos vigentes, nos presentes estatutos e nos regulamentos.

#### Artigo 38.º

##### Atribuições do presidente do conselho fiscal

Compete especialmente ao presidente do conselho fiscal:

- a) Convocar e presidir às reuniões do conselho fiscal;
- b) Rubricar e assinar o livro de actas do conselho fiscal;
- c) Exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas pelos estatutos e regulamentos da AEF.

#### Artigo 39.º

##### Reuniões

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por ano e dará obrigatoriamente o seu parecer às propostas, relatórios e contas de gerência apresentadas pela direcção à assembleia geral e, extraordinariamente, por convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou ainda a pedido da direcção da AEF.

2- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas por maioria dos membros presentes, cabendo ao presidente o voto de qualidade, e constarão do respectivo livro de actas.

3- O conselho fiscal poderá assistir às reuniões da direcção da AEF e vice-versa, tomando parte na discussão dos assuntos tratados, mas sem voto.

### CAPÍTULO IV

#### Regime financeiro

#### Artigo 40.º

##### Receitas

Constituem receitas da AEF:

- a) O produto das jóias e quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros e outros rendimentos de bens próprios;
- c) Todas as receitas que resultem do legítimo exercício da sua actividade;
- d) O produto das multas aplicadas aos associados, nos termos dos estatutos;
- e) Participações sociais e outras receitas que derivem directa ou indirectamente da participação da AEF na constituição ou composição de empresas ou outras entidades sem fins lucrativos;
- f) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidos por lei, nomeadamente doações, legados ou heranças aceites por deliberação da direcção, subsídios ou subvenções atribuídas por entidades particulares ou oficiais.

#### Artigo 41.º

##### Despesas

Constituem despesas da AEF:

- a) Todos os pagamentos provenientes de encargos de funcionamento e execução das finalidades estatutárias da AEF desde que autorizadas pela direcção no exercício das suas competências;
- b) Quaisquer outras que se integram no objecto da AEF, desde que previamente autorizadas pelo conselho fiscal.

**Artigo 42.º****Remuneração da direcção**

Às despesas de representação, deslocação e tempo gasto, efetuadas por membros de cargos da direcção, será afecto um montante que não poderá exceder dois salários mínimos nacionais por pessoa.

**Artigo 43.º****Depósitos e levantamentos**

- 1- Os valores monetários da AEF deverão ser depositados em qualquer instituição bancária.
- 2- Os levantamentos só podem ser efectuados por cheque assinado por dois membros da direcção, sendo um deles o presidente ou o vice-presidente do pelouro gestão interna, administrativa e financeira.

**CAPÍTULO V****Disposições finais e transitórias****Artigo 44.º****Ano social**

O exercício anual coincidirá com o ano civil.

**Artigo 45.º****Dissolução e liquidação**

- 1- A AEF só poderá ser dissolvida por deliberação toma da em maioria de três quartos dos seus associados efectivos no pleno gozo dos seus direitos e com as quotas em dia, reunidos em assembleia geral extraordinária, expressamente convocada para o efeito, por meio de avisos registados e anúncios num jornal de grande circulação no concelho, com a antecedência mínima de 30 dias.
- 2- A assembleia geral que votar a dissolução designará logo os membros que constituirão a comissão liquidatária, fixando os prazos e as condições de liquidação, e determinará o destino a dar ao património disponível.

**Artigo 46.º****Dúvidas e lacunas**

As dúvidas e lacunas emergentes da aplicação dos presentes estatutos serão resolvidas pela assembleia geral, através da interpretação e aplicação da legislação aplicável, após parecer solicitado a advogado(s) associados ou que com a AEF tenha(m) estabelecido protocolo.

Registado em 26 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 156 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### I - ESTATUTOS

#### **ACIS - Associação Empresarial de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã - Cancelamento**

Por sentença proferida em 20 de novembro de 2023, transitada em julgado em 17 de janeiro de 2024, no âmbito do processo n.º 1471/23.2T8TMR, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Santarém - Juízo do Trabalho de Tomar - Juiz 2, que o Ministério Público moveu contra a ACIS - Associação Empresarial de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da associação de empregadores por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo Código, a publicação da identidade dos membros da direção desde 15 de agosto de 2011.

Assim, nos termos do número 4 do artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da ACIS - Associação Empresarial de Torres Novas, Entroncamento, Alcanena e Golegã, efetuado em 8 de setembro de 1977, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Empresarial do Concelho de Santa Maria da Feira - AEF - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de outubro de 2021 para o mandato de três anos.

Presidente:

Manuel José Alferes Pereira representado por Manuel Alferes Pereira.

Vice-presidente:

Maria do Céu Resende Nunes da Silva, Contb e Fisc Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Maria do Céu Resende Nunes da Silva.

Planeta com Garras, L.<sup>da</sup>, representada por Paulo Miguel Prata Soares dos Santos.

Romeu Grizzo Greatmarket, representado por Romeu Edgar Bastos Serralva.

Vogal:

Amor Pequenino, representado por Tiago José Oliveira Afonso.

Corticeira Cardoso II, L.<sup>da</sup>, representada por Bruno Daniel Cardoso Ferreira.

Maria Clara Almeida Bernardes, representada por Maria Clara Almeida Bernardes.

Suplentes:

Absolute Empathy, L.<sup>da</sup>, representada por Luís Rafael Freitas Sargo.

Telemiran - Eletrodomésticos e Equipamentos, L.<sup>da</sup>, representada por Filomena da Conceição Lopes Marques.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

### II - DIREÇÃO

#### **Associação Nacional das Empresas de Segurança, Roubo e Fogo - AESIRF - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de janeiro de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Paulo Maia em representação da Prestibel - Empresa de Segurança, SA.

Secretário - Pedro Meira em representação da Ronsecur - Rondas e Segurança, L.<sup>da</sup>

Tesoureiro - José Carlos em representação da 2045 - Empresa de Segurança, SA.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro - Substituição**

Na identidade dos membros da direção da Associação das Empresas de Estiva do Porto de Aveiro, eleitos em 5 de abril de 2023 para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho 2023, foi efetuada a seguinte substituição:

Vogal - AVEIPORT - Sociedade Operadora Portuária de Aveiro, L.<sup>da</sup>, representada por Paulo Augusto Ribeiro Ferreira Rebelo passa a ser representada por Carlos Alberto Caldas Simões.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

**Autoridade Nacional de Comunicações (ANACOM) (anteriormente denominada ICP -  
Autoridade Nacional de Comunicações - ANACOM) - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 14 de setembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2014.

## CAPÍTULO I

**Coletivo dos trabalhadores e formas de organização**

## SECÇÃO I

**Coletivo dos trabalhadores**

## Artigo 1.º

**Definição e âmbito**

1- Os trabalhadores da Autoridade Nacional de Comunicações (ANACOM), adiante designada abreviadamente como ANACOM, com sede na Rua Ramalho Ortigão, n.º 51, 1099-099 Lisboa no legítimo exercício dos direitos que o artigo 54.º da Constituição da República Portuguesa e as leis em vigor lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade, os seus interesses, os seus direitos e a sua intervenção democrática, adotam os presentes estatutos da comissão de trabalhadores, adiante designada abreviadamente como CT.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes, direitos e deveres respeitantes à intervenção dos trabalhadores da ANACOM, para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos previstos na Constituição e na lei.

3- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que tenham um vínculo contratual laboral celebrado com a ANACOM.

4- Nenhum trabalhador da ANACOM pode ser prejudicado nos seus direitos ou no cumprimento dos seus deveres, nomeadamente de participar na constituição da CT, na subcomissão de trabalhadores, doravante designada como subCT, na aprovação dos estatutos, ou de eleger e ser eleito.

## Artigo 2.º

**Direitos dos trabalhadores enquanto membros do coletivo**

1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei, em outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos estatutos nos termos do artigo 5.º;

- c) Subscrever, como proponente, propostas de alteração dos estatutos, nos termos do artigo 5.º;
- d) Participar nas votações para alteração dos estatutos;
- e) Subscrever a convocatória do ato eleitoral, nos termos do artigo 46.º;
- f) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas às eleições, nos termos do artigo 48.º;
- g) Eleger e ser eleito membro da CT ou da subCT;
- h) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;
- i) Subscrever a convocatória da votação para destituição da CT ou das subCT, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição, nos termos do artigo 32.º e seguintes;
- j) Participar nas votações previstas na alínea anterior;
- k) Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores nos órgãos de gestão ou nos restantes órgãos estatutários da ANACOM;
- l) Subscrever o requerimento para convocação do plenário, nos termos do artigo 7.º;
- m) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual no plenário;
- n) Eleger e ser eleito para a mesa do plenário e para qualquer outra função, nele deliberado.

### Artigo 3.º

#### Órgãos coletivos dos trabalhadores

1- São órgãos coletivos dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A CT;
- c) As subCT.

## SECÇÃO II

### Dos órgãos coletivos

#### SUBSECÇÃO I

##### Plenário

### Artigo 4.º

#### Definição, natureza e âmbito

1- O plenário, no qual participam todos os trabalhadores com vínculo contratual laboral com a ANACOM, é a forma de reunião e deliberação do coletivo dos trabalhadores, definida no artigo 1.º

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, ou em local a designar, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, devem observar e cumprir os seus deveres de pontualidade e assiduidade.

4- O tempo despendido nas reuniões referidas no número 2 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

5- Para os efeitos dos números 2 e 3, a CT comunicará ao conselho de administração, doravante designado por CA, pelos meios apropriados disponíveis, a realização das reuniões referidas, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

6- Para os efeitos do número anterior, considera-se meios apropriados disponíveis de divulgação todos os meios à disposição da CT, eletrónicos ou não, nomeadamente a página da *intranet* da ANACOM, o envio de correio eletrónico via endereços eletrónicos individuais e painéis de informação geral não institucional.

## Artigo 5.º

### Discussão em plenário

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as deliberações sobre as seguintes matérias:
  - a) Definição das bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
  - b) Eleição e destituição da CT;
  - c) Alteração do regulamento eleitoral;
  - d) Controlo da atividade da CT e dos seus membros pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
  - e) Pronúncia sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhes seja submetido pela CT ou pelos trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.
- 2- A CT, as subCT, ou o plenário podem submeter à discussão prévia qualquer deliberação.
- 2- Os projetos de alteração dos estatutos são distribuídos pela CT a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 30 dias sobre a data da sua votação.

## Artigo 6.º

### Plenário descentralizado

- 1- O plenário reúne no mesmo dia e com a mesma ordem de trabalhos, em todos os estabelecimentos, delegações ou instalações que a ANACOM possua, sendo a maioria necessária para as deliberações aferida relativamente à totalidade dos votos expressos no conjunto dessas reuniões.
- 2- As disposições previstas nos artigos 7.º e 8.º são aplicadas aos plenários descentralizados, com as devidas adaptações.
- 3- As atas dos plenários descentralizados deverão ser elaboradas pelos membros das SubCT, sendo enviada cópia das mesmas à CT.
- 4- As deliberações dos plenários descentralizados serão tomadas em conta em proporção com o número de trabalhadores desses estabelecimentos, delegações ou instalações que a ANACOM aí possua, bem como com o número de trabalhadores participantes.
- 5- Toda a documentação, nomeadamente a ata de reunião, deverá ser disponibilizada a todos os trabalhadores da ANACOM, pelos meios tidos por convenientes, sempre que solicitado.

## Artigo 7.º

### Reuniões do plenário

- 1- As reuniões do plenário, realizadas dentro ou fora do período normal de trabalho, são convocadas pela CT, através dos meios mencionados no número 6, do artigo 4.º, por sua iniciativa ou a requerimento de 20 % dos trabalhadores da ANACOM, com antecedência mínima de 48 horas, contendo sempre o dia, hora, local e ordem de trabalhos da reunião.
- 2- As reuniões do plenário nos estabelecimentos, delegações ou instalações que a ANACOM possua serão realizadas no mesmo dia, hora e com a mesma ordem de trabalhos e convocadas com a antecedência mínima mencionada no número anterior, sendo que, na convocatória, deverá ser mencionado o local onde se realizarão os trabalhos. Quando a iniciativa da reunião não seja da CT, esta convocá-la-á no prazo máximo de 10 dias úteis após a receção do respetivo requerimento, nos termos do número 6, do artigo 4.º
- 3- As reuniões acima mencionadas são dirigidas por um membro da CT. No seu impedimento será eleito um dos membros de uma subCT presente.

## Artigo 8.º

### Deliberações

- 1- O plenário delibera validamente desde que estejam presentes pelo menos 20 % dos trabalhadores da ANACOM.
- 2- As deliberações considerar-se-ão validamente tomadas quando sejam adotadas pela maioria dos trabalhadores presentes.
- 3- A votação da generalidade das deliberações é efetuada de modo aberto, por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 4- As votações em plenário serão secretas desde que requeridas por um mínimo de 10 trabalhadores.
- 5- O voto é obrigatoriamente secreto nas votações referentes a eleições e destituições de CT e subCT, a

aprovação e alteração dos estatutos.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão, em plenário, as deliberações sobre as matérias mencionadas nas alíneas *a)*, *b)*, e *c)*, do número 1, do artigo 5.º

7- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

8- A mesa do plenário, composta pelos membros da CT, deverá lavrar ata das deliberações do plenário.

9- Os plenários podem assumir a forma não presencial, sendo que as deliberações, neste caso, deverão ser votadas eletronicamente.

## SUBSECÇÃO II

### Formas de reunião do plenário

#### Artigo 9.º

##### **Plenários ordinários, extraordinários, de emergência e sectoriais**

1- Plenários ordinários - O plenário reúne ordinariamente, uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.

*a)* O plenário ordinário realiza-se durante o mês de janeiro de cada ano;

*b)* Caberá à CT em exercício a marcação da data, hora e local da realização do plenário;

*c)* Os plenários descentralizados realizar-se-ão na mesma data e hora que o plenário, sendo que caberá aos membros das subCT a escolha do local da realização desse plenário.

2- Plenários extraordinários - O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos do artigo 7.º tendo em conta os requisitos previstos no artigo anterior.

3- Plenários de emergência - O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores, sendo que:

*a)* A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT, diretamente ou a pedido nos termos do número 1 do artigo anterior;

*b)* As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores;

*c)* Efetuada convocação com carácter de urgência nos termos da alínea anterior, ficará sujeito a consenso do plenário a aceitação da matéria do mesmo e da necessidade da sua realização.

4- Plenários sectoriais - Poder-se-ão realizar plenários sectoriais convocados pela CT para os quais a mesma comissão reconheça a existência de assuntos específicos e não antagónicos ao interesse geral de todos os trabalhadores da ANACOM.

5- Qualquer dos plenários acima previstos pode ser substituído por discussão não presencial com votação eletrónica.

## SUBSECÇÃO III

### Comissão de trabalhadores

#### Artigo 10.º

##### **Natureza e âmbito da CT**

1- A CT da ANACOM é o órgão designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei e demais normas aplicáveis.

2- Como forma de organização, expressão e atuação dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

3- A CT representa todos os trabalhadores da ANACOM com vínculo contratual laboral, independentemente da sua junção ou categoria profissional.

4- A CT promove a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da ANACOM perante o CA, e outras entidades, pelos meios legais ao seu dispor.

5- A CT exerce a sua atividade de uma forma autónoma e independente de qualquer estrutura, interna ou externa à ANACOM.

6- A CT exerce a sua atividade em todas as unidades orgânicas da ANACOM, geograficamente dispersas pelo território português.

#### Artigo 11.º

##### Sede

- 1- A CT tem a sua sede na Rua Ramalho Ortigão, n.º 51, 1099-099 Lisboa.
- 2- Em todos os outros estabelecimentos, delegações ou quaisquer outras instalações que a ANACOM possua e que tenha, pelo menos, um trabalhador com vínculo contratual laboral com esta, poderá ser criada uma subCT, nos termos da lei.
- 3- As subCT funcionarão nas instalações que a ANACOM possua.

#### Artigo 12.º

##### Personalidade e capacidade judiciária

- 1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.
- 2- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete representar.
- 3- A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.
- 4- Qualquer dos seus membros, devidamente mandatado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo seguinte.

#### Artigo 13.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria simples dos seus membros em efetividade de funções, com um mínimo de duas assinaturas.

#### Artigo 14.º

##### Direitos e atribuições da CT e das subCT

- 1- Compete à CT, nomeadamente:
  - a) Defender os interesses profissionais e direitos dos trabalhadores;
  - b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
  - c) Participar nos processos de reestruturação da ANACOM, ou quando ocorram alterações das condições de trabalho;
  - d) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
  - e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da ANACOM.
- 2- São atribuições da CT:
  - a) Exercer todos os direitos consignados na Constituição da República Portuguesa e nas leis aplicáveis;
  - b) O desenvolvimento da unidade entre todos os trabalhadores, promovendo o sentimento de grupo e de união entre todos, tendo em conta a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação;
  - c) O desenvolvimento de um trabalho permanente de organização e de divulgação de informação, de uma forma clara, transparente, objetiva e eficaz, no sentido de procurar a concretização das justas reivindicações dos trabalhadores, expressas pela vontade coletiva nos termos legais e nos dos presentes estatutos, através da participação de todos;
  - d) Contribuir para uma melhor consciencialização dos trabalhadores face aos seus direitos e deveres, contribuindo para o reforço da qualidade e da imagem da instituição;
  - e) A promoção da constituição de grupos de reflexão e trabalho, com vista à reformulação e reorganização de processos de trabalho e de gestão;
  - f) A promoção de um trabalho contínuo junto do CA, de forma a manter um espírito de coesão interna e exigente, respeitando os direitos e deveres dos trabalhadores;
  - g) Exercer o controlo de gestão, com vista ao empenhamento responsável dos trabalhadores na atividade da ANACOM, nomeadamente:
    - i) Promoção da adequada utilização dos recursos humanos, materiais e financeiros;

ii) Promoção, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, de medidas efetivas que contribuam para o desenvolvimento da atividade da instituição;

iii) Apresentação de sugestões, recomendações e críticas construtivas tendentes à formação, avaliação e melhoria das condições de trabalho.

h) Cooperar com outras instituições ou organizações coletivas de trabalhadores, com vista ao estabelecimento de estratégias comuns, e alinhamentos de atuação, face aos problemas e interesses dos trabalhadores da ANACOM;

i) Cooperar e manter relações de solidariedade com os representantes sindicais na ANACOM, de forma a articular as competências e atribuições das estruturas representativas dos trabalhadores, sem prescindir da necessária autonomia e independência;

j) Reunir periodicamente com o CA, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à sua prossecução.

3- São, ainda, direitos da CT:

a) A afixação de informação relativa aos interesses dos trabalhadores em locais visíveis e de fácil acesso, postos à sua disposição pela entidade patronal;

b) A distribuição de informação nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, pelos meios que considere mais adequados, nomeadamente os mencionados no número 6 do artigo 4.º;

c) Ser dotada de instalações adequadas, colocadas à sua disposição pelo CA, no interior da ANACOM, para o exercício das suas funções;

d) A utilização dos meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções, colocados à sua disposição pelo CA;

e) A utilização de endereços eletrónicos para distribuição de informação;

f) A disponibilização, pelo CA, de uma hiperligação na página inicial da intranet para as áreas de interesse dos trabalhadores;

g) A total autonomia editorial na publicação de conteúdos da responsabilidade da CT na *intranet*.

4- Compete às subCT:

a) Exercer os direitos previstos nos números anteriores, que lhes sejam delegados pela CT;

b) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta;

c) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos e a CT, ficando vinculadas à orientação geral estabelecida por esta última;

d) Informar a CT dos assuntos que entenderem de interesse para a normal atividade desta.

## Artigo 15.º

### Deveres da CT e das subCT

1- 1- São deveres da CT e das subCT:

a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;

b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos e na prossecução dos seus deveres;

d) Exigir do empregador, dos órgãos de gestão da instituição e de todas as entidades públicas competentes, o cumprimento e aplicação das normas constitucionais, legais e administrativas respeitantes aos direitos dos trabalhadores, bem assim como o empenhamento na adoção consistente das melhores práticas reconhecidas a nível do recrutamento e gestão dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com outras comissões de trabalhadores e comissões coordenadoras, em especial no setor das comunicações;

f) Promover a melhoria das condições de trabalho;

g) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com as organizações sindicais dos trabalhadores da ANACOM, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

## Artigo 16.º

### Autonomia e independência da CT e das subCT

1- A CT e as subCT são independentes do CA, e de qualquer organização ou entidade, interna ou externa ao coletivo dos trabalhadores.

2- Os membros da CT, das subCT e da comissão coordenadora, se existir, gozam da proteção legal reconhecida aos delegados sindicais.

## Artigo 17.º

### Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores

1- É proibido, nos termos da lei, e considerado nulo, todo o acordo ou ato que vise:

*a)* Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar, ou não, nas atividades e órgãos da CT ou das subCT, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

*b)* Despedir, transferir ou, de qualquer outro modo, prejudicar direta ou indiretamente um trabalhador por motivos associados às suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores e à promoção e salvaguarda dos seus interesses, previstas nestes estatutos.

## CAPÍTULO II

### Cooperação e participação institucional da CT

#### SECÇÃO I

#### Direitos instrumentais

## Artigo 18.º

### Reuniões com o CA

1- A CT reunirá periodicamente com o CA para discussão análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes, de-vendo a mesma ser objeto de divulgação no prazo máximo de 10 dias após a sua realização.

## Artigo 19.º

### Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos de decisão do CA:

*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 da ANACOM;

*d)* Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;

*e)* Definição, organização e alteração dos regimes e horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da ANACOM;

*f)* Quaisquer medidas de que possam resultar num agravamento das condições de trabalho dos trabalhadores da ANACOM;

*g)* Decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias após receção do documento escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido pelo CA, em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea *c)* do número 1, o prazo de emissão de parecer é de 10 dias.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo anterior, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

#### Artigo 20.º

##### Competências da CT no controlo de gestão

1- Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e dos poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da ANACOM e respetivas alterações, bem como acompanhar a sua execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos humanos,
- c) materiais e financeiros;
- d) Promover junto do CA, e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da ANACOM, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- e) Apresentar à ANACOM sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- f) Defender junto das unidades orgânicas da ANACOM os legítimos interesses dos trabalhadores.

#### Artigo 21.º

##### Processos de reestruturação da ANACOM

1- A CT tem o direito de participar em todo e qualquer processo de reestruturação da ANACOM.

2- No âmbito do exercício do direito de participação mencionado no número anterior, a CT tem, obrigatoriamente:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer sobre os planos de reestruturação, micro reestruturação, reajustamentos funcionais, extinção, criação ou alteração dos conteúdos funcionais dos postos de trabalho ou outras alterações, nos termos e prazos previstos na lei e no artigo 19.º;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ser informada sobre a formulação inicial, intermédia e final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de se reunir com os órgãos encarregados dos trabalhos, preparatórios ou de outra natureza, atinentes às atividades mencionadas na alínea a) do presente artigo;
- e) O direito de emitir juízos críticos, sugestões e reclamações junto dos órgãos sociais da ANACOM ou das entidades legalmente competentes.

### CAPÍTULO III

#### Composição e organização da CT

#### Artigo 22.º

##### Composição

1- A CT é composta por um número máximo de cinco membros.

2- A CT é coordenada por todos os seus elementos, sendo o seu presidente o seu porta-voz.

3- As subCT são compostas pelos seguintes números máximos de trabalhadores:

- a) SubCT - Lisboa: Cinco membros;
- b) SubCT - Barcarena: Três membros;
- c) SubCT - Porto: Um membro;
- d) SubCT - Madeira: Um membro;
- e) SubCT - Açores: Um membro.

#### Artigo 23.º

##### Mandato

1- O mandato da CT e das subCT é conjunto, e terá a duração de dois anos. No caso de inexistência de candidaturas à eleição de uma nova CT e subCT, o mandato será prolongado por mais um ano.

2- No início dos últimos seis meses de mandato, deverá a CT providenciar a criação de uma comissão elei-

toral, com vista à preparação do ato eleitoral.

3- O último ato da CT e SubCT cessantes será a passagem da informação do mandato anterior aos membros da nova CT e subCT.

#### Artigo 24.º

##### Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e as despesas da sua atividade, caso existam.

#### Artigo 24.º-A

##### Destino do património

Em caso de extinção da CT, o património será destinado ao Instituto Português de Oncologia de Lisboa (IPOL), ou à entidade que, na data da extinção da CT, lhe tenha sucedido.

#### Artigo 25.º

##### Crédito de horas

1- Para o exercício da sua atividade, cada um dos membros da CT ou subCT, dispõe do seguinte crédito de horas:

- a) Membros da CT - 25 horas mensais;
- b) Membros das subCT - 8 horas mensais.

2- O trabalhador membro de mais do que uma das estruturas mencionadas no ponto anterior, tem o crédito mínimo correspondente ao maior número de horas, não acumulável.

#### Artigo 26.º

##### Faltas de representantes dos trabalhadores

1- No exercício das suas atribuições e atividades, as ausências dos trabalhadores membros da CT e das subCT da ANACOM que excedam o crédito de horas mínimo referido no artigo anterior são consideradas faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efetivo.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- As faltas devem ser comunicadas à entidade empregadora nos prazos previstos na legislação laboral.

#### Artigo 27.º

##### Capacidade de voto nas reuniões das CT e subCT

1- Os votos dos membros da CT e das subCT têm o mesmo peso.

2- As tomadas de decisão são aprovadas por maioria de votos, sendo que em caso de empate a decisão caberá ao presidente da CT.

3- As votações são efetuadas pelos meios considerados mais convenientes, nomeadamente pela votação presencial ou por meios eletrónicos.

4- As eleições de pessoas são obrigatoriamente feitas por voto secreto.

## CAPÍTULO IV

### Eleição e destituição da CT e das subCT

#### Artigo 28.º

##### Sistema eleitoral

A CT e as subCT são eleitas, de entre as listas apresentadas, pelos trabalhadores com vínculo contratual

laboral com a ANACOM, por sufrágio direto, universal, secreto e segundo o princípio da representação proporcional da média mais alta *D'Hondt*.

#### Artigo 29.º

##### **Direito de eleger e ser elegível**

Qualquer trabalhador, com vínculo contratual laboral com a ANACOM, tem o direito de eleger e ser elegível, independentemente de toda e qualquer especificidade individual, tendo em conta a efetiva aplicação do princípio da igualdade e não discriminação.

#### Artigo 30.º

##### **Apresentação das candidaturas**

1- As listas candidatas são apresentadas, e enviadas à comissão eleitoral, em documento em papel, ou através do seu endereço eletrónico e subscritas no mínimo por 100 ou por 20 % dos trabalhadores definidos no número 3, do artigo 1.º, no caso de listas para a comissão de trabalhadores, ou de 10 % dos trabalhadores definidos no número 3, do artigo 1.º, no caso de listas para as subcomissões de trabalhadores, e nos prazos previsto no número 4 do artigo 48.º

2- As listas são acompanhadas por declaração individual ou coletiva de aceitação da candidatura por parte dos seus membros.

3- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista.

4- As listas integrarão membros efetivos e suplentes, não podendo o número dos suplentes ser superior a cinco.

5- Os candidatos são identificados através de:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional;
- c) Número de colaborador da ANACOM;
- d) Local de trabalho.

6- Na ocorrência de irregularidades nas listas apresentadas, estas serão devolvidas aos primeiros candidatos respetivos, para que, dentro do prazo fixado no número 1, do presente artigo, sejam as mesmas sanadas, dispondo, estes, do prazo de 48 horas para retificação.

7- Findo o prazo estabelecido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá fundamentadamente nas 24 horas subsequentes, pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

#### Artigo 31.º

##### **Entrada em exercício**

1- A CT e as subCT só podem iniciar as respetivas atividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

2- Na sua primeira reunião, a CT eleger um tesoureiro e um secretário.

3- Na sua primeira reunião, a CT efetua a distribuição das responsabilidades aos vogais da CT, que é feita por sugestão dos vogais e aprovada por votação.

#### Artigo 32.º

##### **Destituição da CT**

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo, por votação realizada nos termos e com os requisitos estabelecidos nos artigos 2.º, 5.º, e 7.º dos presentes estatutos.

2- Ocorrendo o previsto no número 1, realizar-se-ão novas eleições no prazo máximo de 60 dias.

3- Nos termos do número 1, deverá ser constituída, de imediato, uma comissão eleitoral, conforme previsto no artigo 42.º e seguintes.

#### Artigo 33.º

##### **Destituição de um membro da CT**

1- Qualquer membro da CT pode ser destituído a todo o tempo, por votação realizada pelos outros membros da CT, sempre que se verifique justa causa ou qualquer outro motivo atendível.

2- Ocorrendo o previsto no número 1, o membro destituído será substituído pelo trabalhador a seguir na respetiva lista de suplentes.

3- Esgotada a possibilidade de substituição, a mesma será feita, mediante votação, nos termos do artigo 28.º

4- A substituição de qualquer membro da CT deverá ser divulgada a todos os trabalhadores da ANACOM, nos termos do número 6, do artigo 4.º

5- A perda do vínculo laboral do trabalhador com a ANA COM, tem como efeito imediato a perda de mandato na CT, deixando de exercer as funções, num prazo máximo de 5 dias.

#### Artigo 34.º

##### Destituição das subCT

1- As subCT, ou algum dos seus membros, podem ser destituídas a todo o tempo, por votação realizada pelos membros da CT, sempre que se verifique justa causa ou qualquer outro motivo atendível.

2- Ocorrendo o previsto no número 1, os membros destituídos serão substituídos pelos trabalhadores a seguir na respetiva lista de suplentes.

3- Esgotada a possibilidade de substituição, aplica-se o previsto no número 3 do artigo 33.º

4- A substituição de qualquer membro das subCT deverá ser divulgada a todos os trabalhadores da ANACOM, nos termos do número 6, do artigo 4.º

5- A perda do vínculo laboral do trabalhador com a ANACOM tem como efeito imediato a perda de mandato na subCT, deixando de exercer as funções, num prazo máximo de 5 dias.

#### Artigo 35.º

##### Renúncia de mandato

1- A todo o tempo, qualquer membro da CT, e das subCT, pode renunciar, por escrito, ao seu mandato, apresentando a sua pretensão à CT com a antecedência mínima de um mês sobre a data em que se propõem cessar funções.

2- Nos casos referidos no número anterior, o trabalhador será substituído pelo primeiro trabalhador não eleito da respetiva lista de suplentes.

3- Esgotada a possibilidade de substituição, aplica-se o previsto no número 3 do artigo 33.º

4- A substituição de qualquer membro das subCT deverá ser divulgada a todos os trabalhadores da ANACOM, nos termos do número 6, do artigo 4.º

5- A substituição de qualquer membro da CT deverá ser divulgada a todos os trabalhadores da ANACOM, nos termos do número 6, do artigo 4.º

## CAPÍTULO V

### Funcionamento da CT

#### Artigo 36.º

##### Reuniões da CT

1- A CT reúne de forma ordinária todos os trimestres e extraordinariamente sempre que convocada pelo presidente da CT, ou por 2 dos seus membros, sendo as suas deliberações tomadas com a presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos.

2- Das reuniões da CT será lavrada ata, pelo secretário da CT, da qual será extraída uma síntese das deliberações tomadas a qual será difundida, para conhecimento dos trabalhadores, nos termos do número 6, do artigo 4.º

3- A votação faz-se por braço levantado, expressando-se dessa forma, inequivocamente, o voto a favor e o voto contra, não sendo possível a abstenção.

#### Artigo 37.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar a sua competência noutro membro da CT, sendo que a delegação referida só produz efeitos após a realização de uma única reunião da CT, e apenas para os atos definidos na mesma.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes apenas produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário, e ser comunicada a todos os outros membros pelos meios indicados no número 6, do artigo 4.º

4- Para a delegação de poderes dos membros da subCT aplica-se o previsto no número 1, com as devidas adaptações.

#### Artigo 38.º

##### **Perda de mandato**

1- As faltas injustificadas, nomeadamente às reuniões da CT e do plenário, constituem uma violação dos deveres, que lhe foram cometidos como membro, previstos no artigo 15.º

2- O membro da CT, uma vez atingido o limite de 3 faltas injustificadas, perde o mandato sendo aplicável o previsto nos artigos 33.º e 34.º

#### Artigo 39.º

##### **Relatório e contas**

1- A CT apresentará o relatório e contas relativos ao período anterior no plenário ordinário, nos termos do artigo 9.º, os quais serão objeto de votação, nos termos do artigo 8.º

2- O relatório e contas serão distribuídos a todos os trabalhadores com a antecedência mínima de 10 dias sobre a data da reunião prevista no número 1.

#### Artigo 40.º

##### **Casos omissos**

Aos casos omissos nos presentes estatutos, aplicar-se-á o disposto no Código do Trabalho, no regulamento do Código do Trabalho e na demais legislação aplicável.

### CAPÍTULO VI

#### **Disposições gerais e transitórias**

#### Artigo 41.º

##### **Disposições gerais e transitórias**

1- Os presentes estatutos podem ser revistos a qualquer momento, de forma fundamentada, bastando para tal reunir, como proponentes, no mínimo 100 ou 20 % dos trabalhadores definidos no número 3, do artigo 1.º

2- As propostas de revisão dos estatutos a submeter a votação devem ser publicitadas na ANACOM com a antecedência mínima de 10 dias.

3- O regulamento eleitoral é parte integrante dos presentes estatutos.

#### **Regulamento eleitoral**

#### **Eleição da CT, das subCT e aprovação dos estatutos da CT**

#### Artigo 42.º

##### **Capacidade eleitoral**

São eleitores elegíveis os trabalhadores que prestem a sua atividade na ANACOM, referidos no artigo 1.º

#### Artigo 43.º

##### **Princípios gerais sobre o voto**

1- O voto é direto e secreto.

2- No caso da existência de uma única lista concorrente para a criação da CT, será eleita se obtiver a maioria simples dos votantes.

3- No caso de concorrerem várias listas para a criação da CT, os membros serão eleitos segundo o princípio

da representação proporcional da média mais alta D'Hondt.

4- São aprovados os estatutos que reunirem o maior número de votos ou, no caso de um único projeto de estatutos, se obtiver a maioria simples dos votantes.

5- As disposições acima referidas aplicam-se às subCT, com as devidas adaptações.

6- Os votos nulos e brancos são considerados válidos, não sendo contabilizados para o cálculo dos resultados obtidos pelas listas candidatas.

#### Artigo 44.º

##### Composição e competências da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral, para eleição da CT, subCT e aprovação dos estatutos da CT, é dirigido por uma comissão eleitoral, doravante designada como CE, constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita em plenário de trabalhadores ou, na sua falta, proposto por um mínimo de 100 ou de 20 % dos trabalhadores definidos no número 3, do artigo 1.º, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria. O presidente da CE tem voto de qualidade no caso de empate das deliberações.

2- Fazem ainda parte da CE, referida no número anterior, um delegado em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

3- Compete à CE:

- a) Convocar e presidir ao ato eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Divulgar as listas concorrentes;
- d) Divulgar as propostas de estatutos da CT;
- e) Constituir as mesas de voto;
- f) Promover a impressão e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
- g) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
- h) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
- i) Elaborar as respetivas atas e proclamação dos eleitos;
- j) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
- k) Empossar os membros eleitos.

4- Funcionamento da CE:

- a) A CE elege o respetivo presidente;
- b) Ao presidente compete convocar as reuniões da CE que se justifiquem;
- c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
- d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

#### Artigo 45.º

##### Caderno eleitoral

1- A ANACOM deve entregar a lista de todos os trabalhadores, que constitui o caderno eleitoral, aos responsáveis pela convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação em todos os estabelecimentos da ANACOM.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome e o número dos trabalhadores, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

#### Artigo 46.º

##### Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, devendo ser difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade, nomeadamente os indicados no número 6, do artigo 4.º

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela CE ao órgão de gestão da ANACOM na mesma data em que for tornada pública.

5- Com a convocação da votação será publicitado o respetivo regulamento.

### Artigo 47.º

#### Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE, ou por um mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores definidos no número 3, do artigo 1.º, quando a CE o não faça nos prazos previstos nos estatutos ou na lei.

### Artigo 48.º

#### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT, ou aprovação dos estatutos da CT, no mínimo 100 ou 20 % dos trabalhadores definidos no número 3, do artigo 1.º, ou 10 % no caso de listas de candidatura à eleição das subCT.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As listas de candidatura poderão ser identificadas por um lema, sigla ou símbolo.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, pelos proponentes, e subscrita nos termos do número 1.

6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos do presente artigo.

### Artigo 49.º

#### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com os presentes estatutos.

3- As irregularidades detectadas bem como as violações aos presentes estatutos podem ser supridas pelos proponentes, notificados pela CE para o efeito, no prazo máximo de dois dias após receção da notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nos presentes estatutos, são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

### Artigo 50.º

#### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 46.º, a aceitação das candidaturas legitimamente apresentadas.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

### Artigo 51.º

#### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o dia anterior à data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas. Na ausência de acordo, essa decisão caberá à CE.

### Artigo 52.º

#### Local e horário da votação

1- A votação da constituição da CT e dos estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da ANACOM.

3- A votação é efetuada durante o período normal de trabalho diário.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da ANACOM.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo cada um do tempo indispensável e adequado para o efeito.

6- Nos estabelecimentos geograficamente dispersos da sede, a votação realiza-se no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

#### Artigo 53.º

##### Mesas de voto

1- Há mesas de voto em todos os estabelecimentos da ANACOM.

2- As mesas são colocadas no interior de todos os locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar em condições de segurança e salubridade, sem prejudicar o funcionamento eficaz da ANACOM.

#### Artigo 54.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas de voto são compostas por um presidente e dois vogais, que dirigem a respetiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela CE, entre os trabalhadores com direito a voto dos vários estabelecimentos.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 55.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto impressos em papel todo da mesma cor, liso e não transparente.

Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio.

2- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

3- Os boletins de voto para constituição da CT e respetivas subCT, são distintas dos boletins para aprovação dos estatutos da CT.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas de voto na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação se possa iniciar dentro do horário previsto.

#### Artigo 56.º

##### Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à sua escolha, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e deve ser assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, constituindo parte integrante da ata da respetiva mesa.

#### Artigo 57.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinala inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 58.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são de acesso livre a todos os trabalhadores definidos no número 3 do artigo 1.º

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada ata, que depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.

4- Uma cópia de cada ata referida no número 2 é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respetivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto, pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os resultados das eleições.

#### Artigo 59.º

##### Registo e publicidade

1- A CE, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, comunica o resultado da votação ao empregador e afixa-o, bem como cópia da respectiva acta, no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- A CE, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requer ainda ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CT e as subCT só podem iniciar as respetivas atividades depois do registo e da publicação dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE).

4- A identificação dos membros da CT, subCT, ata do apuramento geral e estatutos aprovados se for esse o caso, serão remetidos, nos prazos e para os efeitos legais, ao ministério da tutela, Ministério do Trabalho e ao CA da ANACOM.

#### Artigo 60.º

##### Recurso para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto pode impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou dos presentes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que aprecia e delibera, podendo, caso considere necessário, convocar o plenário para o efeito.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da ANACOM.

4- O recurso previsto no número 2 é acompanhado das provas disponíveis, e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer, no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE, cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

Registado em 22 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 9, a fl. 60 do livro n.º 2.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

**SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal (anteriormente denominado Sindicato dos Bancários do Norte - SBN) - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 14 de dezembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2016.

Alteração aos estatutos da comissão de trabalhadores do Sindicato dos Bancários do Norte - SBN para comissão de trabalhadores do SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal, aprovada pela comissão eleitoral em 14 de dezembro de 2023.

## TÍTULO I

**Organização, competência e direitos**

Os trabalhadores do SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal, com sede na Rua de Cândido dos Reis, n.º 130, 1.º, Porto, no exercício dos direitos que a Constituição e a lei lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

## Artigo 1.º

**Coletivo dos trabalhadores**

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores que prestam a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal, ou com as instituições geridas pelo mesmo e que adiante se designa por SBN.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores do SBN a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador do SBN pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente o de participar na constituição da comissão de trabalhadores e na aprovação dos estatutos ou eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

## Artigo 2.º

**Órgãos do coletivo**

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral de trabalhadores, adiante designada por AGT;
- b) A comissão de trabalhadores, adiante designada por CT.

### Artigo 3.º

#### Assembleia geral de trabalhadores

A AGT, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituída por todos os trabalhadores do SBN, conforme a definição do artigo 1.º

### Artigo 4.º

#### Competência da assembleia geral de trabalhadores

Compete à AGT:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, destituí-la a todo o tempo e aprovar o respetivo programa de ação;
- c) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

### Artigo 5.º

#### Convocação da assembleia geral de trabalhadores

A AGT pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 10 % dos trabalhadores, mediante requerimento apresentado à CT, com indicação da respetiva ordem de trabalhos.

### Artigo 6.º

#### Prazos para a convocatória

- 1- A convocatória da AGT conterá sempre o dia, o local e a ordem de trabalhos, sendo feita com a antecedência mínima de 15 dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de informação.
- 2- Na hipótese prevista na alínea b) do artigo anterior, a CT deve fixar a data da assembleia no prazo máximo de 15 dias contados a partir da data da receção do respetivo requerimento.

### Artigo 7.º

#### Reuniões da assembleia geral de trabalhadores

- 1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.
- 2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º
- 3- A AGT reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.
  - 3.1- As convocatórias para estas assembleias são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.
  - 3.2- A definição da natureza urgente da AGT bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

### Artigo 8.º

#### Funcionamento da assembleia geral de trabalhadores

- 1- A AGT delibera validamente sempre que nela participem 10 % dos trabalhadores do SBN.
- 2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 3- Para a destituição da CT, das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros, exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes.

### Artigo 9.º

#### Sistema de votação em assembleia geral de trabalhadores

- 1- O voto é sempre direto.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições, destituições de CT e subcomissões ou algum dos seus membros, bem como a aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.

3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento referido no título II.

4- A AGT ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

#### Artigo 10.º

##### Discussão em assembleia geral de trabalhadores

1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em assembleia geral as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros, de subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral;
- c) A CT ou a AGT podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

#### Comissão de trabalhadores

#### Artigo 11.º

##### Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce, em nome próprio, a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 12.º

##### Competência da CT

1- Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer o controlo da gestão do SBN;
- c) Participar nos processos de gestão e reestruturação ou reorganização do SBN, através da discussão com a direção dos respetivos planos e medidas que, direta ou indiretamente, afetem os trabalhadores nos seus direitos;
- d) Defender os interesses profissionais e os direitos dos trabalhadores, sem prejuízo das atribuições e competências de qualquer organização sindical dos trabalhadores;
- e) Participar diretamente, ou por intermédio das comissões coordenadoras às quais aderir, na elaboração e controlo da execução dos planos económico-sociais que contemplem o respetivo sector ou região;
- f) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- g) Representar os trabalhadores nos conselhos gerais do SBN, quando estiverem em discussão assuntos que a eles digam respeito.

#### Artigo 13.º

##### Relações com a organização sindical

A competência da CT não pode ser utilizada para enfraquecer a intervenção dos sindicatos representativos dos trabalhadores do SBN e respetivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou viceversa, devendo ser estabelecidas relações de cooperação entre as diversas formas de organização dos trabalhadores.

#### Artigo 14.º

##### Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção,

controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;

c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência, enquanto geradores de riqueza, e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;

d) Exigir da entidade patronal, dos órgãos de gestão do SBN e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;

e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;

f) Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores do SBN na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores;

g) Assumir, ao seu nível de atuação, todas as responsabilidades que para as organizações de trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

### Artigo 15.º

#### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida do SBN.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição, na lei ou outras normas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a atividade do SBN, a CT conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional do SBN nem com eles se coresponsabiliza.

### Artigo 16.º

#### Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

### Artigo 17.º

#### Reuniões com o órgão de gestão de SBN

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com a direção do SBN para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições e competências.

2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário para os fins indicados no número anterior.

3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, que deve ser assinada por todos os presentes.

### Artigo 6.º

#### Direito à informação

1- Nos termos da constituição e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão do SBN, mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação, que recai sobre o órgão de gestão do SBN, abrange, designadamente, as seguintes matérias:

a) Planos gerais de atividade e orçamentos;

b) Regulamentos internos;

c) Organização de produção e suas implicações no grau de utilização de mão-de-obra e do equipamento;

d) Situações de aprovisionamento;

e) Previsão, volume e administração das vendas;

f) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e a sua distri-

buição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;

- g)* Situação contabilística do SBN, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- h)* Modalidades de financiamento;
- i)* Encargos fiscais e parafiscais;
- j)* Projetos de alteração do objeto e de projetos de reconversão da atividade do SBN.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros à direção do SBN.

6- Nos termos da lei, a direção do SBN deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

#### Artigo 7.º

##### Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Nos termos da lei são obrigatoriamente submetidos a parecer prévio da CT os seguintes atos de decisão do SBN:

- 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)* Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e)* Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência do SBN;
- f)* Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores do SBN ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho;
- g)* Estabelecimento do plano anual de férias dos trabalhadores do SBN;
- h)* Alteração dos horários aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores do SBN;
- i)* Modificação dos critérios de base na classificação profissional e de promoções;
- j)* Mudança de local de atividade do SBN, das suas delegações e ou estabelecimentos;
- k)* Despedimento individual de trabalhadores;
- l)* Despedimento coletivo.

2- O parecer é solicitado à CT, por escrito, pela direção do SBN.

3- O parecer da CT é emitido por escrito e enviado à entidade que o tiver solicitado dentro do prazo de 10 dias a contar da data da receção do respetivo pedido, se não for concedido ou acordado prazo maior em atenção à extensão e complexidade da matéria.

4- Nos casos a que se refere a alínea *c)* do número 1, o prazo de emissão de parecer é de cinco dias.

5- A inobservância dos prazos aplicáveis nos termos dos números 3 e 4 tem como consequência a legitimação competente para a prática do ato com dispensa do parecer da CT.

#### Artigo 20.º

##### Controlo de gestão

Em especial para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a sua competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a)* Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos e planos económicos do SBN e respetivas alterações, bem como acompanhar e fiscalizar a sua correta execução;
- b)* Zelar pela adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c)* Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria qualitativa e quantitativa da produção, designadamente nos domínios da utilização dos equipamentos técnicos e da simplificação burocrática;
- d)* Apresentar aos órgãos competentes do SBN sugestões, recomendações ou críticas relativas à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores tendentes à melhoria da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e)* Defender, junto dos órgãos de gestão e fiscalização do SBN e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

## Artigo 21.º

### Processos de reestruturação e reorganização

1- O direito de participar nos processos de reestruturação ou reorganização do SBN deve ser exercido diretamente pela CT.

2- No âmbito do exercício a que se refere o número anterior, cabe à CT:

- a) O direito de ser previamente ouvida e emitir parecer, nos termos e nos prazos previstos no artigo 19.º, sobre os planos ou projetos de reestruturação ou reorganização referidos no número 1;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação ou reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação ou reorganização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, formular sugestões e deduzir reclamações junto dos órgãos do SBN ou das entidades legalmente competentes.

## Artigo 22.º

### Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respetiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Intervir no sentido da resolução de conflitos que surjam entre os trabalhadores e o SBN;
- d) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação;
- e) Visar as folhas de ordenados e salários a enviar às instituições de previdência;
- f) Fiscalizar o efetivo pagamento das contribuições para a previdência, quer as devidas pelo SBN quer as descontadas na retribuição dos trabalhadores;
- g) Visar os mapas de quadros de pessoal.

## Artigo 23.º

### Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores do SBN.

## Artigo 24.º

### Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

## Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

## Artigo 25.º

### Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, podem exercer o seu direito a votar no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do SBN ou estabelecimento respetivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

## Artigo 26.º

### Realização de assembleias gerais de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais e outras reuniões no local de trabalho fora do respetivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar assembleias gerais e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que sejam assegurados os serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para os efeitos nos números 2 e 3, a CT ou as subcomissões de trabalhadores comunicarão a realização de reuniões aos órgãos de gestão do SBN com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a data, a hora e o número previsível de participantes e o local em que pretende que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

## Artigo 27.º

### Ação da CT no interior do SBN

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

## Artigo 28.º

### Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e informação relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

## Artigo 29.º

### Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior do SBN, para o exercício das suas funções.

## Artigo 30.º

### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem o direito a obter, dos órgãos de gestão do SBN, os meios materiais e técnicos necessários ao desempenho das suas funções.

## Artigo 31.º

### Crédito de horas

Os trabalhadores do SBN que sejam membros da CT ou das subcomissões de trabalhadores dispõem, para o exercício das respetivas atribuições, do crédito de horas indicadas na lei:

- Subcomissões de trabalhadores - Oito horas mensais;
- Comissões de trabalhadores - Vinte e cinco horas mensais;
- Comissões coordenadoras - Vinte horas mensais.

## Artigo 32.º

### Falta de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e atividades, pelos trabalhadores do SBN que sejam membros da CT, de subcomissões e de comissões coordenadoras.

2- As faltas referidas no número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- A ausência do trabalhador por motivo do desempenho de funções em estrutura representativa coletiva de

trabalhadores de que seja membro que exceda o crédito de horas, considera-se justificada e conta como tempo de serviço, salvo para efeitos de retribuição.

#### Artigo 33.º

##### **Autonomia e independência da CT**

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao coletivo de trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

#### Artigo 34.º

##### **Solidariedade de classe**

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

#### Artigo 35.º

##### **Proibição de atos de discriminação contra os trabalhadores**

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos ou se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou de qualquer modo prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

#### Artigo 36.º

##### **Proteção legal**

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da proteção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, em especial a prevista no Código do Trabalho.

#### Artigo 37.º

##### **Personalidade jurídica e capacidade judiciária**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

3- A CT goza de capacidade judiciária ativa e passiva, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender, sem prejuízo dos direitos e responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 43.º

### **Composição, organização e funcionamento da CT**

#### Artigo 38.º

##### **Sede**

A sede da CT localiza-se na sede do SBN.

#### Artigo 39.º

##### **Composição**

1- A comissão de trabalhadores é composta por três membros efetivos e três membros suplentes.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se por um dos elementos que integram a lista de suplentes e pela ordem respetiva.

3- Se a substituição for global, a CT manter-se-á em funções exclusivamente para proceder aos atos administrativos inerentes ao ato eleitoral, até à tomada de posse da comissão que vier a ser eleita.

4- Na sua primeira reunião, os membros da CT aprovam o respetivo regulamento interno, elegem o coordenador e constituem o secretariado executivo.

5- O secretário-coordenador é eleito pela CT, na sua primeira reunião, de entre os candidatos que se apresentem ao cargo, por votação secreta.

6- O secretariado executivo é constituído pelo coordenador e por mais um elemento eleito conforme a ordem de eleição pelo método de *Hondt* da CT. Se algum dos eleitos não puder ou quiser assumir as funções no secretariado, será substituído pelo elemento seguinte da lista pela qual foi eleito

7- A eleição da nova CT terá de ocorrer no prazo máximo de 30 dias.

#### Artigo 39.º-A

##### Reunião, deliberação e forma de obrigar

1- A CT reúne por convocação do coordenador, do secretariado executivo ou de dois dos seus membros.

2- A periodicidade das reuniões da CT e do secretariado executivo, bem como as competências deste último, é definida pelo regulamento interno da CT.

3- O regulamento previsto será aprovado por maioria absoluta dos membros da CT em efetividade de funções.

4- Sem prejuízo de disposições diversas nestes estatutos ou na lei, as deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria dos elementos da CT.

5- Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de dois dos seus membros em efetividade de funções.

6- Os membros da CT respondem solidariamente pelas deliberações tomadas no seu plenário, durante o seu mandato, salvo quanto aos que tenham manifestado expressamente a sua discordância pela deliberação tomada.

#### Artigo 40.º

##### Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

#### Artigo 41.º

##### Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 2 do artigo 39.º

#### Artigo 42.º

##### Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

#### Artigo 43.º

##### Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

#### Artigo 44.º

##### Coordenação da CT

A atividade da CT é coordenada por um executivo, escolhido de entre os seus membros e eleito na primeira reunião após a investidura.

### Artigo 45.º

#### Reuniões da CT

- 1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias nos seguintes casos:
  - a) Sempre que ocorram motivos justificativos;
  - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

### Artigo 46.º

#### Financiamento

- 1- Constituem receitas da CT:
  - a) As contribuições voluntárias de trabalhadores;
  - b) O produto de iniciativas de recolhas de fundos;
  - c) O produto da venda de documentos e outros materiais editados pela CT.
- 2- A CT submete anualmente à apreciação do plenário as receitas e despesas decorrentes da sua atividade.

### Artigo 47.º

#### Subcomissões de trabalhadores

- 1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores nos termos da lei.
- 2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de três anos, devendo coincidir com o da CT.
- 3- A atividade das subcomissões de trabalhadores é regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

### Artigo 48.º

#### Comissões coordenadoras

- 1- A CT articulará a sua Ação com as comissões de trabalhadores dos outros sindicatos congéneres para constituição de uma comissão coordenadora do sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.
- 2- A CT poderá vir a aderir às comissões coordenadoras da região onde está inserida, desde que autorizada pela AGT.
- 3- Deverá ainda articular a sua atividade com as comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

### Disposições finais

### Artigo 49.º

#### Regulamento eleitoral

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral seguinte.

## TÍTULO II

### Regulamento eleitoral e deliberações por voto secreto

### Artigo 50.º

#### Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua atividade por força de um contrato de trabalho celebrado com o SBN.

### Artigo 51.º

#### Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores das delegações do sindicato, da Quinta de Pais

e outros estabelecimentos desde que o voto reúna as condições expressas no artigo 66.º deste regulamento.

3- É permitido ainda o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo e serviço e aos que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de doença.

4- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de Hondt.

#### Artigo 52.º

##### Comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral doravante designada por CE, e é constituída por seis elementos, eleitos pelo seu coletivo, respeitando o princípio da proporcionalidade, um dos quais é presidente com voto de qualidade. A partir dessa eleição a CE passa a dirigir o processo de aceitação de candidatura.

2- A CE é composta pelos seis primeiros elementos convocantes e por um delegado de cada uma das candidaturas.

3- Os delegados são designados no ato de apresentação das respetivas candidaturas.

4- A CE tem quórum desde que estejam presentes mais de metade dos seus membros.

5- As deliberações são válidas desde que aprovadas por maioria absoluta dos membros da CE em funções.

6- Os elementos da comissão eleitoral não podem pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral.

7- Compete à comissão eleitoral:

a) Convocar e publicitar o ato eleitoral;

b) Solicitar o caderno eleitoral do SBN, com o envio da respetiva convocatória;

c) Aceitar ou rejeitar as listas candidatas e divulgar as listas aceites;

d) Assegurar a elaboração dos boletins de voto e sua distribuição pelos locais de voto;

e) Proceder ao apuramento global da votação, lavrar e publicitar a respetiva ata;

f) Providenciar o registo da constituição da comissão de trabalhadores e da aprovação dos estatutos nos termos legais;

g) Dar posse à comissão de trabalhadores;

h) Resolver os casos omissos nos presentes estatutos;

8- A CE cessa funções após a conclusão do processo eleitoral.

#### Artigo 53.º

##### Caderno eleitoral

1- O SBN deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedam à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória.

2- O caderno eleitoral será de imediato afixado nos locais destinados à afixação de documentos de interesse para os trabalhadores.

3- O caderno eleitoral é utilizado em todas as votações por voto secreto e está aberto à consulta de todos os trabalhadores interessados.

#### Artigo 54.º

##### Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, bem como nos locais onde funcionarão mesas de voto, e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão do SBN, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada, com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

5- Com a convocatória da votação, deve ser publicado o respetivo regulamento.

### Artigo 55.º

#### Quem pode convocar o ato eleitoral

O ato eleitoral pode ser convocado com antecedência mínima de 15 dias, ou prazo superior estabelecido nos estatutos, pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos, ou, na sua falta, por no mínimo 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção da data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador:

### Artigo 56.º

#### Candidaturas

1- Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa ou, no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas deverão ser apresentadas 10 dias antes da data do ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora de apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm o direito de fiscalizar, através de um delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral para os eleitos deste artigo.

### Artigo 57.º

#### Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora do prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

### Artigo 58.º

#### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 54, a aceitação das candidaturas.

2- A CE atribuirá às candidaturas aceites uma letra, que funcionará como sigla, com início na letra «A» e respeitando a ordem cronológica da apresentação.

### Artigo 59.º

#### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a informação eleitoral serão custeadas pelas respetivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

4- O SBN deve disponibilizar os meios técnicos e materiais necessários ao processo eleitoral e às respetivas candidaturas.

## Artigo 60.º

### Local e horário da votação

- 1- A votação efetua-se no local de trabalho, no horário das 10h00 às 16h30, ininterruptamente.
- 2- A votação realiza-se simultaneamente e com idêntico formalismo em todos os locais de trabalho do SBN onde funcionem mesas de voto.
- 3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o período normal de trabalho que lhes seja contratualmente aplicável.
- 4- Se necessário, os trabalhadores agregados a um determinado local de trabalho podem votar noutra mesa de voto.

## Artigo 61.º

### Regime de trabalho por turnos e horários diferenciados

- 1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respetiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores do SBN.
- 2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm direito de exercer o voto durante o respetivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

## Artigo 62.º

### Mesas de voto

- 1- Poderão ser constituídas mesas de voto nos locais de trabalho com mais de 10 trabalhadores.
- 2- As mesas de voto são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz do SBN ou do respetivo local de trabalho.

## Artigo 63.º

### Composição e forma de designação das mesas de voto

- 1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto.
- 2- Não havendo mesa de assembleia geral de trabalhadores do SBN, ou havendo mais de uma mesa, os membros das mesas de voto são designados pela CE de entre os trabalhadores com direito a voto.
- 3- A competência da CE referida no número anterior é exercida, nos locais de trabalho geograficamente dispersos, pelas subcomissões de trabalhadores, caso existam.
- 4- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

## Artigo 64.º

### Boletins de voto

- 1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.
- 2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todas os tiverem.
- 3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.
- 4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas, na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.
- 5- A CE envia, com a antecedência necessária, boletins de voto aos trabalhadores com direito a votar por correspondência.

## Artigo 65.º

### Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.
- 2- Antes do início da votação o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar

que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respetiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa de voto o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no ato de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros das mesas, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do local de trabalho que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

#### Artigo 66.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à CE com a antecedência necessária a que sejam rececionados até ao dia da votação.

2- A remessa é feita por carta registada com indicação do nome do remetente, dirigido à CT do SBN, com a menção «comissão eleitoral» e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o no envelope com os dizeres «voto por correspondência», que fechará, sendo assinado no exterior de acordo com o bilhete de identidade, do qual remeterá também fotocópia, introduzindo-o por sua vez no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois de terem votado os elementos da mesa do local onde funcione a comissão eleitoral, esta procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de presenças o nome do trabalhador com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa, que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 67.º

##### Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

2- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

3- Considera-se ainda como voto em branco o voto por correspondência quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 66.º, ou seja, recebido em envelope que não esteja devidamente fechado.

#### Artigo 68.º

##### Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicas.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata, que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, fazendo parte integrante dela o registo de presenças.

3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data de apuramento respetivo.

4- O apuramento global é realizado com base nas atas das mesas de voto pela CE.

5- A CE lavra uma ata de apuramento global com as formalidades previstas no número 2.

6- Seguidamente, a CE proclama os eleitos.

#### Artigo 69.º

##### Publicidade

1- A comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, comunica o resultado da vota-

ção ao empregador e afixa-o, bem como cópia da respetiva ata, no local ou locais em que a votação teve lugar.

2- A comissão eleitoral, no prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requer ainda ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da comissão de trabalhadores e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrente, bem como das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

#### Artigo 70.º

##### Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede do SBN.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicação dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para a AGT se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

#### Artigo 71.º

##### Destituição da CT

1- A CT ou qualquer dos seus membros podem ser destituídos, a qualquer momento, em AGT, por deliberação dos trabalhadores do SBN com direito a voto.

2- A AGT é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 10 % dos trabalhadores com direito a voto.

3- O requerimento previsto no número anterior e a respetiva convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

4- Nos termos do número anterior, os requerentes podem convocar diretamente o plenário, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.

5- A votação para a destituição será sempre precedida de discussão.

6- A destituição da CT ou de alguns dos seus membros só será válida se observado o preceituado no número 3 do artigo 8.º dos estatutos.

7- Quanto à substituição total ou parcial da CT, aplica-se o preceituado no artigo 39.º dos estatutos.

8- No mais, aplicam-se às deliberações, com as necessárias adaptações, as regras referentes à eleição da CT.

#### Artigo 72.º

##### Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores

1- A eleição das subcomissões de trabalhadores tem lugar na mesma data e segundo as normas deste capítulo, aplicáveis com as necessárias adaptações, sendo a sua entrada em funções simultânea com a da CT.

2- Aplicam-se também, com as necessárias adaptações, as regras sobre a destituição da CT.

##### Outras deliberações por voto secreto

#### Artigo 73.º

##### Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do título «Regulamento Eleitoral e das Deliberações por Voto Secreto», referente à eleição da CT.

#### Artigo 74.º

##### **Outras deliberações por voto secreto**

As regras constantes do título referido no artigo anterior aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

#### **Disposições finais**

#### Artigo 75.º

##### **Entrada em vigor**

- 1- Estes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 2- A eleição da nova CT e subcomissões rege-se pelo disposto nestes estatutos.

#### Artigo 76.º

##### **Revisão dos estatutos**

Os presentes estatutos não podem ser revistos antes de decorrido um ano sobre a data da sua aplicação.

#### Artigo 77.º

##### **Destino do Património da CT em caso de extinção**

A reunião geral que decida da extinção da CT decidirá também do destino do seu património o qual terá que ser distribuído a favor de instituições de solidariedade social ou fundações de utilidade pública ou associações que prossigam os mesmos fins.

Registado em 22 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 60 do livro n.º 2.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

## I - ESTATUTOS

**Verizon Connect Portugal, SA - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 12 de dezembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2023.

**Comissão de trabalhadores da Verizon Connect Portugal, SA****Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra, no seu artigo 54.º, «o direito dos trabalhadores criarem comissões de trabalhadores para defesa dos seus interesses e intervenção democrática na vida da empresa».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais, através da sua intervenção democrática na vida da empresa, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores.

## CAPÍTULO I

**Objeto e âmbito**

## Artigo 1.º

**Definição e âmbito**

1- Os presentes estatutos destinam-se a regular a constituição, eleição, funcionamento e atividade da comissão de trabalhadores da Verizon Connect Portugal, SA.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação a votação do regulamento elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória, de acordo com o disposto no regulamento eleitoral.

3- O coletivo dos trabalhadores da Verizon Connect Portugal, SA é constituído por todos os trabalhadores da empresa e nele reside a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores na empresa, a todos os níveis.

## Artigo 2.º

**Princípios fundamentais**

1- A comissão de trabalhadores da Verizon Connect Portugal, SA orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa e dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade da classe e a sua mobilização.

## CAPÍTULO II

### Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

#### Artigo 3.º

##### Órgãos

1- São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

#### SECÇÃO I

##### Plenário

#### Artigo 4.º

##### Constituição

1- O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da empresa.

#### Artigo 5.º

##### Competências

1- São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da comissão de trabalhadores;
- b) Eleger a comissão de trabalhadores e, em qualquer altura, destituí-la, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- c) Controlar a atividade da comissão de trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela comissão de trabalhadores ou por trabalhadores, nos termos destes estatutos.

#### Artigo 6.º

##### Convocação

1- O plenário pode ser convocado:

- a) Pela comissão de trabalhadores;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, mediante requerimento apresentado à comissão de trabalhadores, com indicação da ordem de trabalhos.

#### Artigo 7.º

##### Prazos da convocatória

1- O plenário será convocado com a antecedência mínima de 15 dias. Em virtude do atual modelo de trabalho híbrido, o plenário será convocado através de email. A convocação do plenário, poderá em simultâneo ser realizada por meio de anúncios colocados nos locais, destinados à afixação de informações, existentes no interior da empresa.

2- No caso de se verificar a convocatória prevista na alínea b) do artigo 6.º, a comissão de trabalhadores deve fixar a data, hora, local e ordem de trabalhos da reunião do plenário, no prazo máximo de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

3- Para o efeito do disposto nos números 1 e 2 do presente artigo, a empresa deverá facultar os meios para que esta comunicação se efetive, o que, embora não se limitando a, poderá incluir: endereço de email dos colaboradores da empresa, endereço de email geral que inclua na sua lista de distribuição a totalidade dos trabalhadores que constituem o plenário.

## Artigo 8.º

### Reuniões

1- O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º

## Artigo 9.º

### Reunião de emergência

1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores.

3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respetiva convocatória, é da competência exclusiva da comissão de trabalhadores ou, nos termos da alínea *b)* do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

## Artigo 10.º

### Funcionamento

1- As deliberações são válidas desde que tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes, salvo o disposto no número seguinte.

2- Para a destituição da comissão de trabalhadores, ou de algum dos seus membros, é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

## Artigo 11.º

### Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto e secreto nas votações referentes a:

*a)* Eleição e destituição da comissão de trabalhadores;

*b)* Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores;

*c)* Aprovação e alteração dos estatutos e adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a comissão de trabalhadores podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número 3.

6- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenário as seguintes matérias:

*a)* Eleição e destituição da comissão de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

*b)* Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores ou de algum dos seus membros;

*c)* Alteração dos estatutos.

7- A comissão de trabalhadores ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

## SECÇÃO II

### comissão de trabalhadores

## SUBSECÇÃO I

### Disposições gerais

## Artigo 12.º

### Natureza

1- A comissão de trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democráticas do coletivo dos trabalhadores, a comissão de trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

## Artigo 13.º

### Autonomia e independência

1- A comissão de trabalhadores é independente do patronato, do estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da comissão de trabalhadores, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a comissão de trabalhadores, designadamente através de pressões económicas.

## Artigo 14.º

### Competência

1- Compete à comissão de trabalhadores, designadamente:

- a) Defender os direitos e interesses profissionais dos trabalhadores;
- b) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- c) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- d) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a ações de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- e) Intervir, através das comissões coordenadoras às quais aderir, na reorganização do respetivo setor de atividade económica;
- f) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa;
- g) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- h) Em geral, exercer todas as atribuições e competências que por lei lhes sejam reconhecidas.

## Artigo 15.º

### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa promover a intervenção e o empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela comissão de trabalhadores, nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei e nestes estatutos.

3- Em especial, para o exercício do controlo de gestão, a comissão de trabalhadores tem o direito de:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da empresa e suas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores, bem como à melhoria das condições de vida e de trabalho, nomeadamente na segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

4- No exercício das suas competências e direitos, designadamente no controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal, a comissão de trabalhadores conserva a sua autonomia, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos da empresa nem à sua hierarquia administrativa, técnica e funcional, nem com eles se coresponsabiliza.

5- A competência da comissão de trabalhadores para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

## Artigo 16.º

### Relações com as organizações sindicais

1- A atividade da comissão de trabalhadores e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

## Artigo 17.º

### Deveres

- 1- São deveres da comissão de trabalhadores, designadamente:
- Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
  - Garantir e desenvolver a participação democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
  - Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus direitos e interesses;
  - Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
  - Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
  - Cooperar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com a organização sindical dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

## SUBSECÇÃO II

### Direitos instrumentais

## Artigo 18.º

### Reuniões com o órgão de gestão da empresa

- 1- A comissão de trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas atribuições, e de obter as informações necessárias à realização dessas atribuições.
- 2- As reuniões realizam-se, pelo menos, uma vez por mês, mas deverão ter lugar sempre que necessário, para os fins indicados no número anterior.
- 3- Das reuniões referidas neste artigo é lavrada ata, elaborada pelo órgão de gestão, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

## Artigo 19.º

### Informação

- 1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a comissão de trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.
- 2- Ao direito previsto no número anterior correspondem, legalmente, deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa, mas também todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a comissão de trabalhadores tem o direito de intervir.
- 3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:
- Planos gerais de atividade e orçamento;
  - Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
  - Situação de aprovisionamento;
  - Previsão, volume e administração de vendas;
  - Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição por grupos ou escalões profissionais, regalias sociais, produtividade e absentismo;
  - Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
  - Modalidades de financiamento;
  - Encargos fiscais e parafiscais;
  - Propostas de alteração do objeto, do capital social e/ou de reconversão da atividade da empresa.
- 4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela comissão de trabalhadores ou pelos seus membros, à administração da empresa.

5- Nos termos da lei, a administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

6- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º

#### Artigo 20.º

##### Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da comissão de trabalhadores, os seguintes atos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância, à distância, do local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Celebração de contratos de viabilização ou contratos-programa;
- e) Encerramento de estabelecimentos;
- f) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa;
- g) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição sensível do número de trabalhadores da empresa, 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 de trabalho;
- h) Estabelecimento do plano anual e elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- i) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- j) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- k) Mudança de local de atividade da empresa ou estabelecimento;
- l) Despedimento individual de trabalhadores;
- m) Despedimento coletivo;
- n) Mudança, a título individual ou coletivo, do local de trabalho de quaisquer trabalhadores;
- o) Balanço Social.

2- O parecer é solicitado à comissão de trabalhadores, por escrito, pela administração da empresa e deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da data da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido ou acordado, em atenção à extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.

4- Quando a comissão de trabalhadores solicitar informações sobre matérias relativamente às quais tenha sido requerida a emissão de parecer, ou quando haja lugar à realização de reunião, nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações solicitadas, ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2, 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

6- A prática de qualquer dos atos referidos no número 1 sem que previamente tenha sido solicitado, de forma regular, o parecer da comissão de trabalhadores determina a respetiva nulidade nos termos gerais de direito.

#### Artigo 21.º

##### Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela comissão de trabalhadores, quando se trate da reestruturação da empresa;
- 2- Neste âmbito, a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:
- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou propostas de reorganização aí referidos;
  - b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
  - c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reestruturação e de sobre eles se pronunciar antes de aprovados;
  - d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
  - e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

## Artigo 22.º

**Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores**

1- Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a comissão de trabalhadores goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual; ter conhecimento do processo desde o seu início; controlar a respetiva regularidade, bem como a exigência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, tudo nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento coletivo, através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respetiva marcação.

## Artigo 23.º

**Gestão de serviços sociais**

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

## SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da comissão de trabalhadores

## Artigo 24.º

**Tempo para o exercício de voto**

1- Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Qualquer trabalhador da empresa, independentemente da idade ou função, tem o direito de participar na constituição das estruturas previstas nos números anteriores e na aprovação dos respetivos estatutos, bem como o direito de eleger e ser eleito.

4- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

## Artigo 25.º

**Plenários e reuniões**

1- A comissão e/ou subcomissão de trabalhadores podem convocar plenários e outras reuniões de trabalhadores a realizar no local de trabalho:

a) Durante o horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores até um período máximo de 15 horas por ano, que conta como tempo de serviço efetivo, desde que seja assegurado o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial;

b) Fora do horário de trabalho da generalidade dos trabalhadores, sem prejuízo do normal funcionamento de turnos ou de trabalho suplementar.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no na alínea a) do número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço.

3- A comissão de trabalhadores deve comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, a hora e o local em que pretendem que a reunião de trabalhadores se efetue e afixar a respetiva convocatória.

4- No caso de reunião a realizar durante o horário de trabalho, a comissão de trabalhadores deve, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

## Artigo 26.º

### **Ação no interior da empresa**

1- A comissão de trabalhadores tem direito a realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

## Artigo 27.º

### **Afixação e de distribuição de documentos**

1- A comissão de trabalhadores tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores, em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A comissão de trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho ou através de email e durante o horário de trabalho.

## Artigo 28.º

### **Instalações adequadas**

1- A comissão de trabalhadores tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

## Artigo 29.º

### **Meios materiais e técnicos**

1- A comissão de trabalhadores tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

## Artigo 30.º

### **Crédito de horas**

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito a um crédito mensal de horas não inferior aos seguintes montantes:

– Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;

2- O trabalhador que seja membro de mais do que uma das estruturas referidas no número 1 não pode acumular os correspondentes créditos de horas.

## Artigo 31.º

### **Faltas**

1- Consideram-se justificadas e contam, para todos os efeitos, como tempo de serviço, as ausências dos trabalhadores que sejam membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, designadamente da comissão de trabalhadores, no exercício das suas atribuições e competências.

2- As ausências previstas no número anterior, que excedam o crédito de horas definido por lei e por estes estatutos, consideram-se justificadas e contam como tempo de serviço efetivo, salvo para efeito retribuição.

## Artigo 32.º

### **Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores**

1- É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou ato que vise:

a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;

b) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas atividades e posições relacionadas com as formas de organização e intervenção dos trabalhadores previstas nestes estatutos.

## Artigo 33.º

### **Proteção legal**

1- Os membros das comissão de trabalhadores, além do previsto nestes estatutos, gozam dos direitos e da

proteção legal reconhecidos pela Constituição da República e pela lei aos membros das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

#### Artigo 34.º

##### **Personalidade jurídica e capacidade judiciária**

1- A comissão de trabalhadores adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade da comissão de trabalhadores abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos seus fins.

3- A comissão de trabalhadores tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- A comissão de trabalhadores goza de capacidade judiciária ativa e passiva, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

5- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a comissão de trabalhadores em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

#### SUBSECÇÃO IV

##### Composição, organização e funcionamento da comissão de trabalhadores

#### Artigo 35.º

##### **Sede**

1- A sede da comissão de trabalhadores localiza-se na sede da empresa.

#### Artigo 36.º

##### **Composição**

1- A comissão de trabalhadores é composta por 3 membros efetivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento seguinte da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e, assim, sucessivamente.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão provisória, que requererá à comissão eleitoral a convocação e organização do novo ato eleitoral e que terá de realizar-se no prazo máximo de 90 dias após a realização do plenário.

#### Artigo 37.º

##### **Duração do mandato**

1- O mandato da comissão de trabalhadores é de quatro anos.

#### Artigo 38.º

##### **Perda do mandato**

1- Perde o mandato o membro da comissão de trabalhadores que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da comissão de trabalhadores, nos termos do número 2 do artigo 36.º

#### Artigo 39.º

##### **Delegação de poderes**

1- É lícito a qualquer membro da comissão de trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da comissão de trabalhadores.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, o prazo e a identificação do mandatário.

## Artigo 40.º

### **Poderes para obrigar a comissão de trabalhadores**

1- Para obrigar a comissão de trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros, em efetividade de funções.

## Artigo 41.º

### **Coordenação e deliberações**

1- A atividade da comissão de trabalhadores é coordenada por um secretariado, cuja composição ela própria determinará, com o objetivo de concretizar as deliberações da comissão.

2- O secretariado é eleito na primeira reunião que tiver lugar após a tomada de posse.

3- As deliberações da comissão de trabalhadores são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

## Artigo 42.º

### **Reuniões**

1- A comissão de trabalhadores reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A comissão de trabalhadores reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A comissão de trabalhadores reúne extraordinariamente, de emergência, com convocação informal, através de contactos entre os seus membros, sempre que ocorram factos que, pela sua natureza urgente, imponham uma tomada de posição em tempo útil.

## Artigo 43.º

### **Financiamento da comissão de trabalhadores**

1- O financiamento não pode, em nenhuma circunstância, ser assegurado por entidade alheia ao conjunto dos trabalhadores.

2- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
- b) O produto de iniciativas de recolha de fundos por parte da CT;
- c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.

## Artigo 44.º

### **Património**

1- Em caso de extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue a uma instituição de solidariedade social.

## CAPÍTULO III

### **Processo eleitoral**

## Artigo 45.º

### **Capacidade eleitoral**

1- São eleitores e elegíveis os trabalhadores da empresa.

## Artigo 46.º

### **Princípios gerais sobre o voto**

1- O voto é presencial e secreto.

2- Os membros da comissão e das subcomissões de trabalhadores, e respetivos estatutos, são eleitos, de entre as listas apresentadas pelos trabalhadores da empresa ou estabelecimento, por voto directo e secreto, segundo o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

3- É permitido o voto por correspondência aos trabalhadores que se encontrem temporariamente deslocados do seu local de trabalho habitual por motivo de serviço, aos trabalhadores em cujo local de trabalho não haja

mesa eleitoral, aos trabalhadores em modelo de trabalho híbrido que solicitem votação por correspondência e, aos trabalhadores que estejam em gozo de férias no momento da votação.

4- Os trabalhadores que se enquadrem em qualquer das situações listadas no ponto anterior do presente artigo, deverão indicar à comissão eleitoral a sua preferência por votação por correspondência, para que os boletins de voto sejam remetidos e recepcionados atempadamente.

#### Artigo 47.º

##### Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é composta por:

- a) 3 (três) membros eleitos pela comissão de trabalhadores;
- b) Na ausência de comissão de trabalhadores, a comissão eleitoral é eleita pelos trabalhadores e é constituída por 3 (três) trabalhadores da empresa, que participaram no abaixo-assinado para convocação da eleição para a comissão de trabalhadores;
- c) O número de membros referido na alínea a) e b) será acrescido de 1 (um) representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.

2- Regras funcionamento:

- a) Na primeira reunião, a comissão eleitoral designará o seu coordenador;
- b) A comissão eleitoral preside, dirige e coordena todo o processo eleitoral, assegura a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas e garante a legalidade e regularidade estatutária de todos os atos praticados no âmbito daquele processo, designadamente a correta inscrição nos cadernos eleitorais, a contagem dos votos, o apuramento dos resultados e a sua publicação, com o nome dos eleitos para a comissão de trabalhadores;
- c) No caso de extinção da comissão de trabalhadores antes do fim do mandato, a comissão eleitoral assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas;
- d) A comissão eleitoral deliberará validamente desde que estejam presentes metade mais um dos seus membros, as suas deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes e terão de constar em ata elaborada para o efeito;
- e) Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade;
- f) As reuniões da comissão eleitoral são convocadas pelo coordenador, ou por três dos seus membros, com uma antecedência mínima de 48 horas, salvo se houver aceitação unânime de um período mais curto.

3- Duração do mandato:

- a) O mandato da comissão eleitoral inicia-se com a convocação de eleições para a comissão de trabalhadores, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição de uma nova comissão eleitoral, se aplicável.

#### Artigo 48.º

##### Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à comissão eleitoral, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata afixação na empresa e partilha.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa à data da convocação da votação.

#### Artigo 49.º

##### Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objeto da votação.

3- Em virtude do atual modelo de trabalho híbrido, a comunicação da convocatória será realizada através de email. A convocatória, poderá em simultâneo, ser comunicada por meio de anúncios colocados nos locais, destinados à afixação de informações, existentes no interior da empresa.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa, na mesma data em que for tornada pública, através de *email*.

5- Em alternativa ao disposto no número 4 do presente artigo, a convocatória poderá ser enviada, através de email, ao representante do departamento de recursos humanos, ficando este responsável pela comunicação da mesma ao órgão de gestão da empresa.

### Artigo 50.º

#### Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência de 15 dias, ou prazo superior estabelecido nos estatutos, pela comissão eleitoral constituída nos termos dos estatutos ou, na falta de iniciativa desta, por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, com ampla publicidade e menção expressa de data, hora, local e ordem de trabalhos, devendo ser remetida simultaneamente cópia da convocatória ao empregador.

### Artigo 51.º

#### Candidaturas

1- As propostas de estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa, devendo ser nesta publicitados com a antecedência mínima de 10 dias.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever mais de uma proposta de estatutos.

3- As propostas de estatutos deverão ser identificadas por uma sigla.

4- A apresentação consiste na entrega das propostas de estatutos à comissão eleitoral, acompanhada nos termos do número 1 do presente artigo, pelos proponentes. A entrega de propostas deverá ser realizada através de email.

5- A comissão eleitoral entrega confirma, pela mesma via, a receção da proposta de estatutos.

6- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

### Artigo 52.º

#### Rejeição de candidaturas

1- A comissão eleitoral deve rejeitar de imediato as propostas de estatutos entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A comissão eleitoral dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura.

3- As irregularidades e violações que vierem a ser detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela comissão eleitoral, no prazo máximo de dois dias, a contar da respetiva notificação.

4- As propostas de estatutos que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto neste regulamento são definitivamente rejeitadas, por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela comissão eleitoral e entregue aos proponentes.

### Artigo 53.º

#### Aceitação das propostas de estatutos

1- Até ao 8.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a comissão eleitoral pública, através de email e, em alternativa, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 49.º, das propostas de estatutos aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita 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 54.º

#### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e o final do dia anterior à eleição.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas de propostas de estatutos.

### Artigo 55.º

#### Local e horário da votação

1- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento, podendo os trabalhadores dispor do tempo indispensável para votar durante o respetivo horário de trabalho.

2- A votação realiza-se simultaneamente em todos os locais de trabalho e estabelecimentos da empresa e com idêntico formalismo.

3- Os trabalhadores têm o direito de votar durante o respetivo horário de trabalho, dispondo para isso do tempo indispensável para o efeito.

#### Artigo 56.º

##### Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- As mesas são colocadas no interior do local de trabalho, de modo a que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

#### Artigo 57.º

##### Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais, escolhidos de entre os trabalhadores com direito a voto e que ficam dispensados da respetiva prestação de trabalho.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral.

3- Cada candidatura de proposta de estatutos tem direito a designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

#### Artigo 58.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma retangular e com as mesmas dimensões, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas de propostas de estatutos submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da comissão eleitoral, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

5- A comissão eleitoral envia, com a antecedência necessária, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

#### Artigo 59.º

##### Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta, de modo a certificar que ela está vazia, fechando-a de seguida e procedendo à respetiva selagem.

3- Os votantes são identificados, assinam a lista de presenças, recebem o boletim de voto do presidente da mesa.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista e proposta de estatuto em que vota, dobra-o em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

5- O registo dos votantes contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

#### Artigo 60.º

##### Votação por correspondência

1- Os votos por correspondência são remetidos à comissão eleitoral até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.

2- A remessa é feita por carta registada, com indicação do nome do remetente, dirigida à comissão eleitoral, e só por esta pode ser aberta.

3- O votante, depois de assinalar o voto, dobra o boletim de voto em quatro, introduzindo-o num envelope,

que fechará, assinalando-o com os dizeres «voto por correspondência», nome e assinatura, introduzindo-o, por sua vez, no envelope que enviará pelo correio.

4- Depois do encerramento das urnas, a comissão eleitoral procede à abertura do envelope exterior, regista em seguida no registo de votantes o nome do trabalhador, com a menção «voto por correspondência» e, finalmente, entrega o envelope ao presidente da mesa central que, abrindo-o, faz de seguida a introdução do boletim na urna.

#### Artigo 61.º

##### Valor dos votos

- 1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.
- 2- Considera-se nulo o voto em cujo boletim:
  - a) Tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
  - b) Tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.
- 3- Considera-se também nulo o voto por correspondência, quando o boletim de voto não chega ao seu destino nas condições previstas no artigo 60.º, ou seja, sem o nome e assinatura e em envelopes que não estejam devidamente fechados.
- 4- Considera-se válido o voto em que a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

#### Artigo 62.º

##### Abertura das urnas e apuramento

- 1- O ato de abertura das urnas e o apuramento final têm lugar, simultaneamente, em todas as mesas e locais de votação e são públicos.
- 2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma ata que, depois de lida em voz alta e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas, dela fazendo parte integrante o registo de votantes.
- 3- Uma cópia de cada ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 3 dias a contar da data do apuramento respetivo.
- 4- O apuramento global da votação é feito pela comissão eleitoral, que lavra a respetiva ata, com base na ata da mesa de voto, nos termos do número 2.
- 5- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e a lista e proposta de estatutos mais votadas.

#### Artigo 63.º

##### Publicidade

- 1- No prazo máximo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a comissão eleitoral comunica o resultado da votação à gestão da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.
- 2- Em alternativa ao disposto no número 1 do presente artigo, o resultado da votação poderá ser enviado, através de email, ao representante do departamento de recursos humanos, ficando este responsável pela comunicação da mesma ao órgão de gestão da empresa.
- 3- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a comissão eleitoral requer ao ministério responsável pela área laboral:
  - a) O registo da proposta de estatuto mais votado, juntando cópias das propostas de estatutos concorrentes, se os houver, bem como cópias das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos do registo dos votantes;
  - b) O registo dos estatutos ou das suas alterações, se for o caso, com a sua junção, bem como das cópias das do apuramento global e da mesa de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

#### Artigo 64.º

##### Recursos para impugnação dos estatutos

- 1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar os estatutos com fundamento em violação da lei ou deste regulamento.
- 2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à comissão eleitoral, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.
- 3- Das deliberações da comissão eleitoral cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado.

4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar, nos termos legais, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

5- A propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

## CAPÍTULO IV

### Conselho de empresa europeu e grupo especial de negociação

#### Artigo 65.º

##### Participação em conselho de empresa europeu e em grupo especial de negociação

1- A representação dos trabalhadores da Verizon Connect Portugal, SA em conselho de empresa europeu e em grupo especial de negociação será realizada de acordo com a Directiva n.º 2009/38/CE e com o disposto na Lei n.º 96/2009.

#### Artigo 66.º

##### Designação ou eleição de membros de conselho de empresa europeu e de grupo especial de negociação

1- A designação ou eleição de membros de conselho de empresa europeu e de grupo especial de negociação será realizada da seguinte forma:

a) Por acordo entre a comissão de trabalhadores e as associações sindicais ou entre as comissões de trabalhadores das empresas do grupo e as associações sindicais;

b) Se não houver associações sindicais, pela comissão de trabalhadores ou por acordo entre as comissões de trabalhadores das empresas do grupo;

c) Se não houver comissão de trabalhadores, por acordo entre as associações sindicais que, em conjunto, representam mais de metade dos trabalhadores sindicalizados dos estabelecimentos ou empresas.

2- Só as associações sindicais que representam, pelo menos, 5 % dos trabalhadores dos estabelecimentos ou empresas podem participar na designação dos representantes dos trabalhadores, sem prejuízo do previsto no número seguinte.

3- As associações sindicais que, em conjunto, representam, pelo menos, 5 % dos trabalhadores podem mandar uma delas para participar na designação dos representantes dos trabalhadores.

4- Se não forem designados de acordo com os números anteriores ou sempre que pelo menos um terço dos trabalhadores o requeira, os representantes dos trabalhadores são eleitos por voto directo e secreto de entre candidaturas apresentadas por, pelo menos, 100 ou 10 % dos trabalhadores.

5- A convocação do acto eleitoral, a apresentação de candidaturas, as secções de voto, a votação, o apuramento do resultado da eleição e a sua divulgação nos estabelecimentos ou empresas são regulados pelas disposições aplicáveis às comissões de trabalhadores, com as necessárias adaptações.

#### Artigo 67.º

##### Duração do mandato

1- O mandato dos membros do conselho de empresa europeu no âmbito do procedimento de informação e consulta tem a duração de quatro anos, salvo acordo em contrário.

## CAPÍTULO V

### Disposições finais

#### Artigo 68.º

##### Entrada em vigor

1- Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 19 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 60 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Verizon Connect Portugal, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 12 de dezembro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Carina dos Santos.

Celina Almeida Brandão.

David Costa.

Suplentes:

Ana Formiga Antunes Mónica Neves Sara Domingues.

Registado em 19 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 6, a fl. 60 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **AMTROL - Alfa, Metalomecânica, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 9 de janeiro de 2024 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Joaquim Jorge da Costa Ribeiro.  
Nuno Miguel Machado Pereira Silvério.  
Sérgio Rafael Silva Batista.  
José Carlos Oliveira Dias.  
Luís Paulo Gonçalves Pereira.

Suplente:

João Assunção Salgueiro.  
Carlos Alberto Freitas Leites.

Registado em 24 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 60 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 14 de dezembro de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Paulo Manuel Fernandes Assunção.  
Sandra Cristina Oliveira Alves.  
Mónica Susana Carneiro Oliveira Val.

Suplentes:

Andreia Liliana Nobre Oliveira.  
Cláudia Florbela D. F. F. Queirós Ribeiro.  
Susana Cristina Nogueira Alves.

Registado em 22 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 8, a fl. 60 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Santos Barosa - Vidros, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 10 e 11 de janeiro de 2024 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Paulo Jorge Alves Marques.  
Eunice Marisa Pedroso.  
Flávio Filipe dos Santos Silva.  
Fábio Alexandre Sousa Fernandes.  
Hugo André Santos Marques.

Suplentes:

Cláudio Miguel Silvério Barbosa.  
Sandra Maria Pereira Ferreira.

Registado em 10 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 60 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Substituição**

Na composição da comissão de trabalhadores eleita em 1 de julho de 2022 para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2022, foi efetuada a seguinte substituição:

Rosa Maria Silva Gomes é substituída por Ana Cristina Machado de Letras Miranda.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Bresfor - Indústria do Formol, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de janeiro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Bresfor - Indústria do Formol, SA.

«Nos termos e para os efeitos da legislação em vigor, os trabalhadores da empresa em questão comunicam a V. Ex.<sup>as</sup>, que no dia 18 de abril de 2024, realizar-se-á na empresa abaixo indicada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua redação atual.

Nome da empresa: Bresfor - Indústria do Formol, SA.

Morada: Av. dos Bacalhoeiros, s/n, Apartado 13.»

*(Seguem as assinaturas de 15 trabalhadores.)*

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **CAMO - Indústria de Autocarros, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de janeiro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa CAMO - Indústria de Autocarros, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27 da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 30 de abril de 2024, realizar-se-á na empresa CAMO - Indústria de Autocarros, SA, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Tesco - Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup> - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente Norte - SITE-NORTE, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 22 de janeiro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Tesco - Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup>

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 29 de abril de 2024, realizar-se-á na empresa Tesco - Componentes para Automóveis, L.<sup>da</sup>, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Teijin Automotive Technologies Portugal, SA - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul - SITE-SUL, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 18 de janeiro de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Teijin Automotive Technologies Portugal, SA.

«Vimos, pelo presente, comunicar a V. Ex.<sup>as</sup>, com a antecedência exigida na Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 19 de abril de 2024, se irá realizar na empresa abaixo identificada, nas suas instalações de Leça do Balio e de Palmela, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome da empresa: Teijin Automotive Technologies Portugal, SA.

Sede: Rua Estação do Araújo, 505 4465-623 Leça do Balio.»

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Jonil - Calçados, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Jonil - Calçados, L.<sup>da</sup>, realizada em 17 de janeiro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2023.

Efetivos:

Cidália Sousa.

Teresa Lopes.

Suplentes:

Sara Pereira.

Registado em 26 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 5, a fl. 164 do livro n.º 1.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **RESULIMA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na RESULIMA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, realizada em 28 de dezembro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2023.

Efetivos:

Rita Maria Morais de Carvalho.  
José Manuel Gonçalves Silva.  
Gabriel Nunes Afonso Pereira Ribeiro.

Suplentes:

Margarida Maria Sá Isidoro.  
Rui Manuel Torre Fontainha.  
Nuno Miguel Costa Lima.

Registado em 19 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 3, a fl. 164 do livro n.º 1.

## PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Exide Technologies Recycling II, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Exide Technologies Recycling II, L.<sup>da</sup>, realizada em 10 de janeiro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2023.

Efetivos:

Vítor Manuel Faleiro Castelo.

Suplentes:

Mike de Sousa Pereira.

Registado em 25 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 4, a fl. 164 do livro n.º 1.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **COPAM - Companhia Portuguesa de Amidos, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na COPAM - Companhia Portuguesa de Amidos, SA, realizada em 10 de janeiro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2023.

Efetivos:

Márcio Fernando Cardoso Gomes.  
José Manuel Rosa Rodrigues.

Suplentes:

Paulo Jorge Florêncio Palas.  
Ricardo Miguel de Abreu Borges.

Registado em 29 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 6, a fl. 164 do livro n.º 1.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **MICAU - Indústrias Alimentares e Comércio Geral, SA - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na MICAU - Indústrias Alimentares e Comércio Geral, SA, realizada em 9 de janeiro de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2023.

Efetivos:

Sandra Filipa Amaral Stoffel.

Suplentes:

Hugo Miguel da Costa Azevedo.

Registado em 29 de janeiro de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 7, a fl. 165 do livro n.º 1.