

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 36/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Alvito e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 37/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Relíquias e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 21
- Acordo coletivo de trabalho n.º 38/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Oliveira do Hospital e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC 37
- Aviso n.º 3/2025 - Alteração e texto consolidado ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 81/2015 entre os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento da Câmara Municipal de Leiria e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 57

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II - ELEIÇÕES:

- Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) - Eleição 69

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria da cerâmica - pessoal fabril) - Alteração salarial e outras 70
- Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros - Revisão global 75

– Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras ..	113
– Acordo de empresa entre a CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras e texto consolidado	126
– Acordo de empresa entre a EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras	156
– Acordo de empresa entre o BNP Paribas e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e outro - Alteração salarial e outras	158
– Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP e outros - Deliberação da comissão paritária	162
– Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas) - Retificação	164

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa - Alteração	168
--	-----

II – DIREÇÃO:

– STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa - Eleição	177
– Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro - STAAE ZC - Eleição	178
– Sindicato dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades - SEPLEU - Eleição	180

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

– Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação - Alteração	184
--	-----

II – DIREÇÃO:

– Associação Portuguesa de Radiodifusão - APR - Eleição	189
– Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real - Eleição	190
– AES - Associação de Empresas de Segurança - Substituição	191

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

– BNP Paribas - Alteração	192
---------------------------------	-----

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- José dos Santos Monteiro, L.^{da} - Convocatória 209
- Newspring Services, SA - Convocatória 210

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 36/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Alvito 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 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 Alvito 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, a Freguesia de Alvito, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 1 (um) trabalhador.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 83, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 106, de 3 de junho de 2019 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de TrabalhoCláusula 3.^a**Período normal de trabalho**

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

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

3- 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.^a**Horário de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a**Modalidades de horário de trabalho**

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

f) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de água e saneamento, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo 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.^a

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.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido 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 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 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 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- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

5- 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.

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

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.ª

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.ª

Período experimental

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

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

Cláusula 20.^a

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

3- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LTFP.

4- 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.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

- xii)* Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii)* Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv)* Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv)* Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi)* Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii)* Proceder, aquando 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.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
- b)* Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
- c)* Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
- d)* Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
- e)* Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f)* Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
- g)* Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Direito de informação

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

- a) Riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;
- b) Medidas e instruções a adotar em caso de perigo grave e iminente;
- c) Medidas de 1^os socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 15 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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 33.^a

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

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

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

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 35.^a**Objetivos**

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

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

Cláusula 36.^a**Competências**

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

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

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

Cláusula 37.^a**Medicina do trabalho**

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, pas-

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Freguesia de Alvito, 14 de fevereiro de 2025.

Pela Freguesia de Alvito:

Sr. *Dinis Manuel Pinto*, na qualidade de presidente da Freguesia de Alvito.

Sr. *António José Barão Lascas*, na qualidade de tesoureiro da Freguesia de Alvito.

Sr.^a *Raquel Sofia Beçudo Piteira*, na qualidade de secretária da Freguesia de Alvito.

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

Sr. *Oswaldo Cipriano Mestre 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 Sr.^a *Vera Cristina Fernandes Horta das Dores*, 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 3 de março de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 35/2025, a fl. 84 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 37/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Relíquias 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 a Freguesia de Relíquias 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, a Freguesia de Relíquias, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 1-G/2020, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 10, de 15 de janeiro de 2020 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando -se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de TrabalhoCláusula 3.^a**Período normal de trabalho**

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

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

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

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

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a**Modalidades de horário de trabalho**

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

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.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido 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 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 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- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

5- 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.

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

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.ª

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.ª

Período experimental

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

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

Cláusula 20.^a

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.^a

Princípios gerais e conceitos

1- O presente capítulo tem por objetivos a prevenção de riscos profissionais e a promoção e proteção da

segurança e saúde dos trabalhadores.

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

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

- a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, nomeadamente:
 - i) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;
 - ii) Integrar no conjunto das atividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção coletivas e individuais;
 - iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
 - iv) Planificar a prevenção no EP aos vários níveis num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;
 - v) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros, suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, em todas as atividades desenvolvidas pelo EP;
 - vi) Dar prioridade à proteção coletiva, e não descurando as medidas de proteção individual;
 - vii) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado sobre a saúde dos trabalhadores;
 - viii) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
 - ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
 - x) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;
 - xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos 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 25.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Direito de informação

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

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

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

c) Medidas de 1^os socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, bem como os trabalhadores ou serviços encarregues de os pôr em prática;

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

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

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos

promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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 33.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 35.^a

Objetivos

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

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

Cláusula 36.^a

Competências

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

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

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

Cláusula 37.^a

Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária;

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.^a

Procedimento Culposos

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

Cláusula 47.^a

Comissão Paritária

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

- 2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 3- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.
- 4- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência mínima de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 5- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.
- 6- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, mediante notificação formal, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados.
- 7- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.
- 8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.
- 9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Relíquias, 21 de fevereiro de 2025.

Pelo empregador público:

Pela Freguesia de Relíquias:

Sr. *Daniel Sobral Balinhas*, na qualidade de presidente da Freguesia de Relíquias.

Sr. *Dário Marreiros dos Santos*, na qualidade de secretário da Freguesia de Relíquias.

Sr.^a *Maria João de Campos Batista*, na qualidade de tesoureira da Freguesia de Relíquias.

Pela associação sindical:

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

Sr. *Oswaldo Cipriano Mestre 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 Sr.^a *Vera Cristina Fernandes Horta das Dores*, 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 3 de março de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 34/2025, a fl. 84 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 38/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Oliveira do Hospital e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC

Preâmbulo

Considerando que:

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

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

Se revela necessário gerir de forma mais eficiente as horas de trabalho a cumprir pelos trabalhadores em estrito respeito dos planos de contingência financeira que não podem deixar de ser assegurados.

É estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, também designado de ACEP, entre o Município de Oliveira do Hospital, representado pelo Presidente da Câmara Municipal, José Francisco Tavares Rolo, e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro (STFPCentro), representado por Rosa Dulce Neves e Costa e Maria Leonor Bergano Xarrama, na qualidade de membros da Direção e mandatárias.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, doravante abreviadamente designado por ACEP, aplica-se a todos os trabalhadores que exercem funções no Município de Oliveira do Hospital, filiados no sindicato subscritor, bem como a todos os outros, que, independentemente da sua filiação sindical, não deduzam oposição expressa, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante abreviadamente designada por LTFP.

2- O presente Acordo é celebrado ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14.º da LTFP, aplicando-se ao âmbito territorial abrangido pela Entidade Empregadora Pública, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 334 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia, continuidade e revisão

1- O presente Acordo entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção da cláusula 32.^a que tem efeitos a 1 de janeiro do ano da publicação do Acordo, 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 do presente ACEP, mantêm-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

1- Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105.º da LTFP, fixa-se como limite máximo de duração de horário de trabalho as 35 horas semanais e as 7 horas diárias.

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de 5 horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que 9 horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração de trabalho suplementar, exceto nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 120.º da LTFP.

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- No caso 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 dia de descanso obrigatório é o sábado.

5- Para os trabalhadores cuja atividade não implique contacto direto 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 elaborados de modo que cada trabalhador tenha dois dias de descanso por cada cinco dias de trabalho.

7- 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 quatro semanas de trabalho efetivo.

8- 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.^a

Horário de trabalho

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

2- Compete ao empregador público 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 empregador público 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, se pelo empregador público 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 comissão sindical.

5- O empregador público está obrigado a afixar o mapa do horário de trabalho 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 empregador público trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará sempre esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, exceto um único período de descanso de trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera como tempo de trabalho efetivo, de modo que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora ao período normal de trabalho diário, nos termos do disposto na cláusula 3.^a deste ACEP.

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 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 até aos 12 anos, inclusive;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador-Estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem, nomeadamente, nas seguintes situações:
 - f.1) Trabalhador que tenha a seu cargo e preste apoio direito a ascendente, devendo comprovar as limitações de saúde ou físicas do familiar, bem como o facto de o trabalhador ser o único apoio deste;
 - f.2) Trabalhador progenitor com filhos com idade superior a 12 anos, no caso de o descendente necessitar de apoio educativo especial, situação a comprovar por documento médico;
 - f.3) Doença do trabalhador, sempre que fundamentadamente a permanência no posto de trabalho, durante o período normal diário de trabalho, implique prejuízo para a saúde do mesmo;
- g) No interesse do serviço, mediante proposta escrita e fundamentada do respetivo dirigente.

4- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser atribuído ou autorizado caso afete ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

2- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário e desde que salvaguardado o descanso obrigatório de 11 horas seguidas.

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

4- Os dias de descanso, em cada período de 7 dias, a que têm direito os trabalhadores que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, corresponderão ao sábado e domingo pelo menos de quatro em quatro semanas.

5- Os serviços obrigam-se a afixar com pelo menos 1 mês de antecedência, as escalas de turno a vigorar no mês seguinte.

6- O intervalo para refeição tem uma duração de 30 minutos, sendo considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

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

a) Almoço - entre as 12h00 e as 14h30;

b) Jantar - entre as 18h00 e as 21h00;

c) Ceia - entre as 02h00 e as 04h00.

8- São permitidas trocas de turnos entre os 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.

9- Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00h00 às 24h00).

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

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

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

11- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os 7 dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou domingo, e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

12- O regime de turnos é total quando for prestado em, pelo menos, 3 períodos de trabalho diário e parcial quando for prestado apenas em dois períodos.

13- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores tem direito a um acréscimo remuneratório, nas seguintes percentagens:

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.

14- Este acréscimo inclui o que for devido por trabalho noturno mas não afasta o que seja devido por prestação de trabalho extraordinário.

Cláusula 9.^a

Horário flexível

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

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

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar, exceto nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 120.º da LTFP.

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8h00 e as 20h00, com 2 períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10h00 às 12h00 e das 14h30 às 16h30;

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

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

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

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

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

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

7- 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.

8- Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média de trabalho é de 7 horas diárias e de 35 horas semanais, e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do regulamento interno de horários de trabalho.

9- A marcação de faltas previstas no n.º 7 reporta-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 10.^a

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o empregador público e o trabalhador, com respeito pelo disposto na presente cláusula, no presente ACEP e demais disposições legais em vigor aplicáveis.

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 na legislação 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 local onde o trabalhador está colocado.

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

Cláusula 11.^a

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 13.^a**Período experimental**

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

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

Cláusula 14.^a**Limites do trabalho suplementar**

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

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

3- Os dirigentes dos serviços ficam obrigados a preencher o mapa de registo de horas por trabalho extraordinário, antes e depois do mesmo ter sido prestado, devendo o trabalhador abrangido pela prestação de 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.^a**Teletrabalho**

1- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é voluntária e objeto de acordo entre empregador e trabalhador, salvo quando estejam reunidas as condições legais para a prestação obrigatória de trabalho em regime de teletrabalho.

2- O trabalhador tem ainda o direito a requerer teletrabalho, independentemente do acordo do empregador, quando a prestação de trabalho seja suscetível de ser efetuada por este meio e se encontre numa das seguintes situações:

- a) Tenha dependentes a seu cargo com idade igual ou inferior a 12 anos;
- b) Seja portador de deficiência com grau superior a 60%;
- c) Seja doente oncológico ativo em fase de tratamento;
- d) Tenha dependentes a seu cargo com grau de deficiência superior a 60%, independentemente da idade.

3- A prestação de teletrabalho requerida ao abrigo do disposto no número anterior perdura enquanto se verificarem as circunstâncias de facto que a fundamentam, não podendo exceder o período máximo de cinco anos, sem prejuízo de acordo das partes ou imposição legal.

4- O trabalhador pode denunciar livremente o acordo de prestação de teletrabalho ou revogar o pedido feito ao abrigo do número 2 com a antecedência mínima de trinta dias.

5- O acordo de prestação de teletrabalho prevê expressamente as funções a desempenhar pelo trabalhador em caso de cessação de vigência do mesmo.

Cláusula 16.^a**Funções insuscetíveis de prestação em teletrabalho**

São insuscetíveis de prestação em regime de teletrabalho as funções que pela sua natureza e conteúdo funcional impliquem o contacto direto e pessoal com o público e a presença permanente nas instalações, bem como as funções que pressuponham a realização de trabalho/diligências no exterior, designadamente o acompanhamento de empreitadas e a fiscalização municipal.

Cláusula 17.^a**Horário**

O horário de trabalho em regime de teletrabalho é definido nos mesmos termos que o horário de trabalho presencial (7 horas).

Cláusula 18.^a

Controlo de assiduidade

1- O controlo de assiduidade é realizado através da plataforma eletrónica do empregador público, contando como hora de entrada e saída a hora registada pelo teletrabalhador na plataforma, desde que a mesma não ultrapasse 10 minutos em relação ao horário definido nos termos da cláusula anterior.

2- No horário de trabalho, deve o trabalhador estar disponível para as solicitações que lhe sejam feitas pelo superior hierárquico, atendendo o telefone e respondendo aos contactos por via telemática.

3- O trabalhador pode pontualmente, no decorrer do seu horário de trabalho, recusar videochamadas, quando as mesmas não sejam anunciadas com pelo menos uma hora de antecedência, por motivo ponderoso de privacidade da sua vida íntima e familiar.

4- O empregador pode impor a utilização de ligação à rede protegida do serviço (VPN) para a realização de todas ou algumas das tarefas, podendo determinar a ligação à mesma durante o horário de trabalho.

Cláusula 19.^a

Local de prestação de teletrabalho

1- Na ausência de acordo em contrário, o local de prestação de teletrabalho corresponde ao domicílio do trabalhador.

2- O trabalhador assegura as condições de higiene, conforto e privacidade no local de prestação de teletrabalho.

3- O empregador pode exigir ao trabalhador, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, a visita ao local de trabalho para controlo da atividade laboral, bem como dos instrumentos de trabalho. A visita ao local de trabalho apenas pode ser efetuada durante o horário de trabalho praticado pelo teletrabalhador, na presença do mesmo ou de pessoa por ele designada.

Cláusula 20.^a

Meios para a prestação de teletrabalho

Compete à entidade empregadora fornecer ao trabalhador os meios técnicos necessários à prestação de teletrabalho e assistência ao seu funcionamento.

Cláusula 21.^a

Subsídio de teletrabalho

Para compensar os custos suportados pelo trabalhador no seu domicílio, designadamente com eletricidade e telecomunicações, poderá ser atribuído, nos termos da legislação em vigor, um subsídio mensal a acordar entre a entidade empregadora, o trabalhador e a entidade sindical subscritora do presente ACEP.

Cláusula 22.^a

Deslocação do trabalhador às instalações do empregador

1- O trabalhador deve deslocar-se às instalações do empregador sempre que solicitado para o efeito, nos termos acordados com o empregador.

2- Na falta de acordo, pode o empregador:

a) Fixar um dia por semana para a prestação de trabalho presencial;

b) Convocar o trabalhador para prestar trabalho presencial, com a antecedência mínima de 48 horas e até ao limite de cinco dias por mês.

3- O disposto na presente cláusula não prejudica a presença obrigatória do trabalhador em:

a) Consultas e exames no âmbito da medicina do trabalho;

b) Diligências legais e diligências para o exercício do poder disciplinar do empregador;

c) Formação profissional presencial.

4- O empregador assegura no local de trabalho, para as ocasiões em que convoque o trabalhador para a prestação de trabalho presencial, um posto de trabalho que reúna as condições para a prestação do mesmo.

5- A violação do dever de deslocação às instalações do empregador nos termos prescritos na presente cláusula constitui:

a) Falta disciplinar grave do trabalhador;

b) Fundamento para a denúncia do acordo de teletrabalho pelo empregador;

c) Fundamento para a exclusão do direito à prestação de trabalho em regime de teletrabalho, salvo quanto às situações legalmente definidas.

Cláusula 23.^a

Direito ao desligamento

1- Os contactos do empregador com o trabalhador, por qualquer meio, devem ser feitos no horário de trabalho estabelecido, não sendo exigível qualquer resposta fora desses horários.

2- A ausência de resposta às solicitações ocorridas fora do período normal de trabalho não pode configurar penalização para o trabalhador.

Cláusula 24.^a

Segurança no tratamento da informação e proteção de dados pessoais

1- O trabalhador em regime de teletrabalho obriga-se a ser diligente no que concerne a assegurar a segurança da informação tratada e a proteção de dados pessoais tratados pelo serviço, designadamente atuando de acordo com as instruções emanadas pelo serviço e reportando de imediato qualquer suspeita de risco para a segurança de informação e proteção de dados pessoais.

2- Sem prejuízo da responsabilidade penal e disciplinar pelo incumprimento das obrigações referidas no número anterior, a sua violação constitui fundamento para o empregador fazer cessar a prestação de trabalho em regime de teletrabalho.

Cláusula 25.^a

Exercício de atividade sindical no local de trabalho

1- O empregador público disponibiliza na página Intranet do serviço espaço para divulgação da atividade sindical e de organizações representativas dos trabalhadores.

2- O empregador público disponibiliza ainda meios informáticos para participação dos trabalhadores em regime de teletrabalho nos plenários de trabalhadores a que haja lugar.

3- O disposto na presente cláusula não obsta à presença física do trabalhador em regime de teletrabalho nos plenários de trabalhadores e atos eleitorais de estruturas representativas de trabalhadores.

4- Os delegados sindicais têm direito a usufruir de 14 horas mensais para o exercício da atividade sindical, sem perda de quaisquer direitos e regalias.

Cláusula 26.^a

Registo de assiduidade e pontualidade

O registo e controlo de assiduidade e pontualidade, é definido mediante Regulamento Interno de Duração, Organização do Tempo de Trabalho e Registo e Controlo da Assiduidade e Pontualidade, a definir nos 30 dias seguintes à publicação do presente ACEP.

Cláusula 27.^a

Regime de disponibilidade permanente

O trabalhador que nos casos e nos termos fixados por lei, seja convocado pela entidade empregadora fora do seu horário de trabalho para assegurar a prestação de serviço, é considerado, para todos os efeitos legais, em prestação de trabalho extraordinário ou suplementar, a compensar nos termos da legislação em vigor.

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Cláusula 28.^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 ACEP, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis por ano civil, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao período de avaliação imediatamente anterior.

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

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na lei e no presente ACEP não dão origem a qualquer acréscimo correspondente no subsídio de férias.

Cláusula 29.^a

Dispensa de serviço no dia de aniversário do trabalhador

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

2- Nas situações em que a data de aniversário coincidir com o fim de semana, feriado, com o dia de descanso do trabalhador, com tolerância de ponto ou ausência por doença, o dia será gozado no 1.º dia útil seguinte.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa no dia 1 de março, respeitando o n.º 1 da presente cláusula.

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

Cláusula 30.^a

Faltas por falecimento de familiar

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

2- O trabalhador pode faltar justificadamente até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado.

3- O trabalhador pode faltar justificadamente até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos no número anterior, e até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

4- Para efeitos do número anterior, não podem ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar.

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

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

Cláusula 31.^a

Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito, nos termos previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

2- O trabalhador que pretenda dar sangue benevolamente tem direito a dispensa do serviço durante o dia, mediante prévia autorização e declaração justificativa emitida pelo serviço de recolha da doação, não implicando a perda de qualquer direito e regalias.

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

Cláusula 32.^a

Feriados e tolerância de ponto

1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado, o feriado municipal.

2- A entidade empregadora compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:

a) A terça-feira de Carnaval;

b) A segunda-feira de Páscoa;

c) O dia 24 de dezembro;
d) O dia 31 de dezembro ou o dia 2 de janeiro do ano seguinte, por opção do trabalhador e de acordo com as necessidades do serviço.

3- Quando, por motivo imputável ao serviço, não possam ser gozadas as tolerâncias de ponto, o trabalhador terá direito a usufruir desse tempo, logo que possível, em data a acordar com o superior hierárquico.

4- Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, desde que não seja imposto pelo empregador público, nomeadamente o gozo de folgas, não têm direito a qualquer compensação.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 33.^a

Princípios gerais e conceitos

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

2- As normas previstas neste capítulo são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem atividade ao serviço do empregador público, independentemente do vínculo laboral, natureza das 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 empregador público.

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

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

Empregador público: pode apresentar-se sob a forma de:

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

Representante dos trabalhadores: 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 local 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 a Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro, na sua atual redação, por força da remissão da alínea g) do n.º 2 do artigo 15.º da LTFP.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 34.^a

Deveres do empregador público

No espírito dos princípios plasmados na legislação aplicável em sede de SST, o empregador público 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 empregador público 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 empregador público num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao 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 empregador público;

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

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

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

ix) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades externas competentes para a realização daquelas 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 do 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 os mesmos.

Cláusula 35.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem deveres dos trabalhadores:

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

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde de terceiros que possam ser afetados pelas suas ações ou omissões;

c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo empregador público, 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 empregador público 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 em virtude 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 empregador público pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 36.^a

Direito à 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 37.^a

Direito à 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 assegurada formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O empregador público, 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 empregador público, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

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

Cláusula 38.^a

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao empregador público 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 empregador público 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 do 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 39.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores tem a duração de três anos.

Cláusula 40.^a

Processo eleitoral

1- Os trabalhadores ou sindicatos que promovam a eleição, comunicam aos serviços competentes do Minis-

tério responsável pela área laboral (DGERT) e ao empregador público, 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 empregador público compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior 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, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Fixar o número e a localização das seções 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 empregador público 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 41.^a

Dispensa de horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de dispensa do exercício das suas funções normais pelo período de 5 horas por mês para o exercício das suas funções, nas instalações do Município, não ficando por isso isentos do registo de assiduidade.

2- A intenção de usufruir do direito referido no número anterior deve ser comunicada ao empregador público, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível.

Cláusula 42.^a

Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste ACEP e da lei, o empregador público 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 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 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 empregador público, 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 empregador público que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos respetivos fundamentos, nos termos da lei.

6- As consultas realizadas pelo empregador público aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço, devendo os representantes dos trabalhadores organizar, por sua vez, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 43.^a

Outros direitos dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

1- O empregador público deve pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores 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.^a 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.^a deste ACEP, o empregador público 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 no 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 facultado pelo empregador público.

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

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior, não afeta o direito à dispensa referido no n.º 1 da cláusula 26.^o.

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

SECÇÃO III

Serviços de segurança e saúde no trabalho

Cláusula 44.^a

Objetivos

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

a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 18.^a do presente ACEP;

c) Informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;

d) Informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 26.^a deste ACEP.

Cláusula 45.^a**Competências**

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

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

- a) Apoiar o empregador público 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 a 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 46.^a**Medicina do trabalho**

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames ocasionais, sempre que hajam 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 revelarem nocivos 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 47.^a

Ficha clínica

- 1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.
- 2- Cabe ao médico do trabalho efetuar 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 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 48.^a

Ficha de aptidão

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

Cláusula 49.^a

Encargos

O empregador público 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 50.^a

Equipamentos de proteção individual

- 1- Considera-se 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 empregador público:
 - a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os 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, sendo que, em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do empregador público, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.
- 4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.
- 5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.
- 6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica-se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 51.^a

Vestiários, lavatórios e balneários

1- O empregador público obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, munindo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavatórios e balneários, para uso dos trabalhadores atendendo à sua disponibilidade e aos espaços físicos disponíveis em cada serviço.

2- Os vestiários, lavatórios e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e de modo a garantir uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 52.^a

Locais para refeição

Dentro das possibilidades, o empregador público 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 confecção e aquecimento de refeições ligeiras em cada local de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro, próximo, que assegure as referidas condições.

Cláusula 53.^a

Primeiros socorros

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

Cláusula 54.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

4- Durante o tratamento, o empregador público 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 V

Disposições finais

Cláusula 55.^a

Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste ACEP, 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 e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação do ACEP, 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 de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

5- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

6- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

7- As deliberações da Comissão Paritária são tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante do ACEP.

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

9- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.

10- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.

11- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes.

12- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 56.^a

Divulgação

O ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no Município de Oliveira do Hospital, pelo que as partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores abrangidos, bem como pelos que vieram a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo.

Cláusula 57.^a

Participação dos trabalhadores

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

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriados, para o efeito reservado pelo Município, 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, do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 58.^a

Procedimento culposo

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

Cláusula 59.^a

Resolução de conflitos coletivos

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

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

Oliveira do Hospital, 11 de fevereiro de 2025.

Pelo empregador público:

José Francisco Tavares Rolo, presidente da câmara municipal.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro (STFPCentro):

Rosa Dulce Neves e Costa e Maria Leonor Bergano Xarrama.

Depositado em 17 de março de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 36/2025, a fl. 85 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 3/2025 - Alteração e texto consolidado ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 81/2015 entre os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento da Câmara Municipal de Leiria e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Alteração e texto consolidado renumerado ao Acordo Colectivo de Trabalho n.º 81/2015 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 204, de 19 de outubro de 2015, e alteração referente ao aviso n.º 10798/2018, de 8 de Agosto, entre os Serviços Municipalizados de Leiria – e o SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Artigo 1.º

São alteradas as seguintes cláusulas:

Cláusula 2.ª

2- (nova redacção) O presente ACEP vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos.

Cláusula 7.ª

3- *(Eliminar)*

Cláusula 11.ª

7- *(Eliminar)*

Cláusula 12.ª

1- (nova redacção) Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 12.ª

a) *(Eliminar)*

Cláusula 13.ª

7- *(Eliminar)*

Cláusula 14.ª

(Eliminar)

Cláusula 15.ª

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

3- (acrescentar) a seguir «...no artigo 120º» e 121º

5- (aditar) O limite fixado no n.º 1 pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

Clausula 18.^a

8- (nova redacção) As deliberações da comissão paritária quando tomadas por unanimidade devem ser enviadas à DGAEP para depósito e publicação nos mesmos termos do presente ACEP, passando a constituir, para todos os efeitos, parte integrante do presente ACEP.

11- (nova redacção) Das reuniões da comissão paritária serão lavradas atas, as quais são assinadas no final de cada reunião pelos presentes.

Artigo 2.º

São aditadas as seguintes cláusulas:

Cláusula 11.^a a)

Isenção de horário

1- O regime da isenção de horário de trabalho pode ser aplicado aos trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que sejam regularmente exercidas fora das instalações do serviço a que o trabalhador se encontre afecto, dependendo da celebração de acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador, com respeito pelo estipulado no presente ACEP e normas legais aplicáveis.

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 n.º 1 do artigo 118.º do LGTFP.

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

4- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição e verificação do seu cumprimento quando o trabalho tenha que ser realizado e seja prestado fora das instalações do serviço ou unidade orgânica onde o trabalhador está colocado e a que está afecto.

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

Cláusula 15.^a 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 art.º 126 da LTFP e no presente acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias referido do número anterior acrescem três dias úteis de férias, caso o trabalhador, no ciclo avaliativo anterior, obtenha, menção positiva.

3- Na falta de avaliação de desempenho, por motivo imputável ao EP, aplica-se a última avaliação efectuada, sendo substituída, apenas para efeitos do número anterior, por menção positiva, no caso da última avaliação efectuada ser negativa.

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

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

Cláusula 15.^a b)

Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Nos casos 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 o trabalhador e o respectivo superior hierárquico.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de Fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de Março, aplicando-se a este dia as regras constantes nos números 1 e 2 da presente cláusula.

4- Nas situações em que a data de aniversário coincidir com dia de descanso obrigatório ou complementar,

feriado nacional ou municipal e tolerância de ponto, o dia será gozado no 1.º dia útil seguinte.

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

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

7- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval, e a entidade empregadora compromete-se a conceder tolerância de ponto num dos dias, anterior ou posterior, aos dias 25 de Dezembro e 1 de Janeiro, desde que não seja concedida qualquer tolerância nacional.

Cláusula 15.ª c)

Meia Jornada

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 15.ª d)

Deslocação a Junta Médica

1- Os encargos em transporte público, autocarro e comboio, decorrentes da apresentação dos trabalhadores a Junta Médica, serão suportados pelo EP, mediante apresentação dos respectivos comprovativos, assegurados os já previstos na legislação em vigor, nas seguintes situações:

a) O trabalhador tenha atingido o limite de 60 dias consecutivos de faltas por doença e não se encontre apto a regressar ao serviço;

b) A actuação do trabalhador indicie, em matéria de faltas por doença, um comportamento fraudulento, devidamente fundamentado pelo dirigente do serviço.

2- O previsto no número anterior, no caso de impossibilidade de utilização dos meios de transporte referidos, devidamente justificada, e não havendo transporte assegurado pela entidade empregadora, poderá ser substituído pela utilização de transporte do próprio, desde que antecipadamente tenha sido autorizado pelo dirigente máximo do serviço.

Cláusula 15.ª e)

Teletrabalho

1- O teletrabalho consiste na prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O teletrabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público nos termos do previsto nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro.

Clausula 15.^a f)

Segurança no Trabalho

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

Texto consolidado renumerado

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, adiante designado por ACEP, é celebrado ao abrigo do disposto na alínea a) do n.º 1 do artigo 4.º, n.º 2 do artigo 14.º e no n.º 3 do artigo 364.º, todos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, adiante designada por LGTFP, aprovado pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

2- O presente ACEP aplica-se a todos os trabalhadores filiados na associação sindical subscritora que exerçam funções, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, no empregador público outorgante e bem assim aos que venham a filiar-se na mencionada associação sindical durante o período de vigência do ACEP ora celebrado e em apreço.

3- O presente ACEP aplica-se ainda aos restantes trabalhadores ao serviço do Empregador Público, salvo oposição expressa de trabalhadores não sindicalizados ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar ACEP, relativamente aos seus associados, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370º da LGTFP.

4- O presente ACEP aplica-se na circunscrição administrativa territorial abrangida pelo Empregador Público e correspondente ao âmbito geográfico do Empregador Público.

5- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LGTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 110 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O presente ACEP entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Diário da República*, nos termos previstos no LGTFP.

2- O presente ACEP vigora pelo prazo de dois anos, renovando-se automaticamente por iguais e sucessivos períodos.

3- Em matéria de denúncia e sobrevivência, é aplicável ao presente ACEP o disposto nos artigos 374º e 375 da LGTFP.

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

1- Para efeitos do presente ACEP, o período normal de trabalho é de trinta e cinco horas semanais e de sete horas diárias.

2- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do disposto no presente ACEP quanto ao horário flexível.

3- Os trabalhadores não podem prestar, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por dia,

incluindo-se nestas a duração do trabalho suplementar, sendo que nos casos de prestação de trabalho suplementar por motivo de caso fortuito ou de força maior aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

Cláusula 4.^a

Descanso diário e semanal

1- Sem prejuízo do estabelecido noutras disposições do presente ACEP ou da LGTFP, o período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma nem superior a duas horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, preferencialmente e sempre que possível em dias consecutivos, nos termos legalmente aplicáveis.

3- Para os trabalhadores da área administrativa que na sua actividade não tenham contacto nem relação directa com o público, os dias de descanso semanal a que se referem o número anterior serão o domingo e o sábado, respectivamente.

4- Os trabalhadores que realizem a sua prestação laboral aos fins-de-semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim-de-semana completo em cada mês de trabalho efectivo.

5- Os trabalhadores que realizem a sua prestação laboral ao domingo têm direito a gozar, como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efectivo, excepto nos serviços e unidades orgânicas em que tal não seja possível, em razão da respectiva natureza e das funções exercidas.

Cláusula 5.^a

Definição e alterações do horário de trabalho

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

2- Compete ao empregador público estabelecer os horários de trabalho aplicáveis em cada um dos seus serviços e unidades orgânicas e aos respectivos trabalhadores, dentro dos condicionalismos legais, com observância das disposições constantes do presente ACEP e mediante audição dos representantes dos trabalhadores.

3- Na elaboração do horário de trabalho o Empregador Público deve facilitar ao trabalhador a conciliação da vida profissional com a vida familiar.

4- O Empregador Público afixa nos locais de trabalho, em lugar bem visível, um mapa de horário de trabalho, elaborado em conformidade com as disposições legais e os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho aplicáveis.

5- Todas as alterações dos horários de trabalho devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores afectados e à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais bem como da associação sindical subscritora do presente ACEP, sendo posteriormente afixadas no serviço ou unidade orgânica com uma antecedência de sete dias em relação à data de início de alteração.

6- Exceptua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Empregador Público recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em documento próprio.

7- As alterações de carácter unilateral ao horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores, desde que devidamente justificadas, conferem o direito a compensação económica.

Cláusula 6.^a

Modalidades e organização do horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto na Lei e nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário previstos no presente ACEP são organizados nas seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) horário rígido;
- b) horário desfasado;
- c) jornada contínua;
- d) trabalho por turnos;
- e) horário flexível.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser definidos e fixados horários específicos pelo Empregador Público, em conformidade com o regime legal aplicável e mediante consulta prévia à associação sindical subscritora.

Cláusula 7.^a

Horário rígido

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

2- Cabe ao Empregador Público definir e fixar o horário rígido aplicável, nos termos previstos no número antecedente, de acordo com a natureza, características e funções dos serviços e unidades orgânicas.

Cláusula 8.^a

Horário desfasado

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

2- Atendendo ao interesse público subjacente, havendo conveniência de serviço e tendo em conta a natureza das funções exercidas, é permitida a fixação de horário de trabalho desfasado pelo Empregador Público, designadamente no âmbito dos serviços que prestam assistência permanente a outros serviços com períodos de funcionamento e ou atendimento substancialmente alargados.

Cláusula 9.^a

Jornada Contínua

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

2- O tempo de pausa mencionado no número precedente conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efectivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário de trinta minutos.

4- A jornada contínua pode ser adoptada nos casos de horários específicos previstos na LGTFP e em casos excepcionais, devidamente fundamentados, sendo autorizada, pelo prazo de um ano, mediante requerimento do trabalhador, designadamente nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adoptante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adoptante, 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- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua pode ainda ser requerido pelo trabalhador ou fixado pelo Presidente da Câmara Municipal, nos seguintes casos:

- a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;
- b) No interesse do serviço, mediante proposta escrita e fundamentada do respectivo Dirigente.

6- -O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua não pode ser autorizado caso afecte ou ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais.

Cláusula 10.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de horário 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 obedece às seguintes regras:

a) Os turnos serão, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respectivas escalas para o serviço ou sector, as quais envolverão todos os trabalhadores cujas carreiras e ou 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 obrigatório, salvo acordo do trabalhador;

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

f) Pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas, o dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir com o domingo;

g) Não podem ser prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho;

h) As interrupções destinadas ao repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;

i) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afecto a serviços de vigilância, de transporte e de tratamento de sistemas electrónicos 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 o trabalhador tenha direito.

3- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente comunicadas e aceites pelos serviços ou unidades orgânicas, não originando, em caso algum, a violação de normas legais imperativas.

4- Quando a natureza, as características e as funções do serviço ou unidade orgânica o justificarem, as jornadas contínuas podem ser organizadas em regimes de turnos.

Cláusula 11.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 1 da Cláusula 4.^a deste ACEP.

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

4- O débito de horas apurado no final do período de aferição dá lugar à marcação de uma falta por cada período igual ou inferior à duração média diária de trabalho, falta essa que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável.

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 e, nos serviços com funcionamento aos sábados de manhã, aquele que resultar do respectivo regulamento.

6- As faltas a que se refere o n.º 4 desta cláusula reportam-se ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

Cláusula 12.^a

Isenção de horário

1- O regime da isenção de horário de trabalho pode ser aplicado aos trabalhadores cujas funções profissio-

nais, pela sua natureza, tenham de ser efectuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho ou que sejam regularmente exercidas fora das instalações do serviço a que o trabalhador se encontre afecto, dependendo da celebração de acordo escrito entre o Empregador Público e o trabalhador, com respeito pelo estipulado no presente ACEP e normas legais aplicáveis.

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 n.º 1 do artigo 118.º do LGTFP.

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

4- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição e verificação do seu cumprimento quando o trabalho tenha que ser realizado e seja prestado fora das instalações do serviço ou unidade orgânica onde o trabalhador está colocado e a que está afecto.

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

Cláusula 13.ª

Trabalho nocturno

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

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

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

4- O empregador público afixa, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho nocturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 14.ª

Adaptabilidade

1- Sem prejuízo da duração semanal prevista no presente ACEP, sempre que circunstâncias relevantes e devidamente fundamentadas o justifiquem, o período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, observados os procedimentos previstos na Lei, nomeadamente o disposto no art.º 106º da LGTFP e os definidos nos artigos 204.º a 207.º do Código do Trabalho.

2- Na modalidade de adaptabilidade prevista no número anterior, o aumento do período normal de trabalho tem como limites duas horas diárias e 45 horas semanais, estabelecendo-se o período de referência para a duração média do trabalho em quatro meses.

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

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

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

6- O acordo referido no número anterior é celebrado por escrito, mediante proposta escrita do Empregador Público a qual se presume aceite caso o trabalhador não se oponha à mesma nos 14 dias seguintes ao seu conhecimento, aí incluídos os prazos de consulta à associação sindical respectiva nos termos legais aplicáveis.

Cláusula 15.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

3- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar nos termos do disposto nos artigos 120.º e 121.º do LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

4- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores nas seguintes condições:

- a) Trabalhador deficiente;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- c) Trabalhador com doença crónica;
- d) Trabalhador-estudante, exceto em caso de força maior, quando o mesmo coincide com o horário escolar ou com prova de avaliação.

5- O limite fixado no n.º 1 pode ser ultrapassado, nos termos previstos na lei, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

Cláusula 16.^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 art.º 126 da LTFP e no presente acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- Ao período normal de férias referido do número anterior acrescem três dias úteis de férias, caso o trabalhador, no ciclo avaliativo anterior, obtenha, menção positiva.

3- Na falta de avaliação de desempenho, por motivo imputável ao EP, aplica-se a última avaliação efectuada, sendo substituída, apenas para efeitos do número anterior, por menção positiva, no caso da última avaliação efectuada ser negativa.

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

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

Cláusula 17.^a

Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. Os trabalhadores em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Nos casos 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 o trabalhador e o respectivo superior hierárquico.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de Fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de Março, aplicando-se a este dia as regras constantes nos números 1 e 2 da presente cláusula.

4- Nas situações em que a data de aniversário coincidir com dia de descanso obrigatório ou complementar, feriado nacional ou municipal e tolerância de ponto, o dia será gozado no 1.º dia útil seguinte.

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

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

7- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a Terça-Feira de Carnaval, e a entidade empregadora compromete-se a conceder tolerância de ponto num dos dias, anterior ou posterior, aos dias 25 de Dezembro e 1 de Janeiro, desde que não seja concedida qualquer tolerância nacional.

Cláusula 18.^a

Meia Jornada

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

Deslocação a Junta Médica

1- Os encargos em transporte público, autocarro e comboio, decorrentes da apresentação dos trabalhadores a Junta Médica, serão suportados pelo EP, mediante apresentação dos respectivos comprovativos, assegurados os já previstos na legislação em vigor, nas seguintes situações:

a) O trabalhador tenha atingido o limite de 60 dias consecutivos de faltas por doença e não se encontre apto a regressar ao serviço;

b) A actuação do trabalhador indicie, em matéria de faltas por doença, um comportamento fraudulento, devidamente fundamentado pelo dirigente do serviço.

2- O previsto no número anterior, no caso de impossibilidade de utilização dos meios de transporte referidos, devidamente justificada, e não havendo transporte assegurado pela entidade empregadora, poderá ser substituído pela utilização de transporte do próprio, desde que antecipadamente tenha sido autorizado pelo dirigente máximo do serviço.

Cláusula 20.^a

Teletrabalho

1- O teletrabalho consiste na prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do trabalhador a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O teletrabalho é aplicável aos trabalhadores titulares de um vínculo de emprego público nos termos do previsto nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de Dezembro.

Cláusula 21.^a

Segurança no Trabalho

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

CAPÍTULO III

Cumprimento

Cláusula 22.^a

Execução

1- No cumprimento do presente ACEP devem as partes outorgantes, tal como os respectivos trabalhadores filiados, proceder de boa-fé.

2- Durante a execução do ACEP atende-se às circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar.

Cláusula 23.^a

Incumprimento

As partes outorgantes do presente ACEP e os respectivos trabalhadores filiados que faltem culposamente ao cumprimento das obrigações dele emergente são possíveis de responsabilização pelos prejuízos causados, nos termos gerais de Direito e de acordo com a legislação aplicável.

CAPÍTULO IV

Comissão paritária

Cláusula 24.^a

Composição, competências e funcionamento

1- A comissão paritária é composta por quatro membros, sendo dois representantes do Empregadora Público e dois representantes da associação sindical outorgante.

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

3- Compete à comissão paritária interpretar e integrar as cláusulas do presente ACEP.

4- Para efeitos da constituição da comissão, cada uma das partes outorgantes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, doravante designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação do presente ACEP, a identificação dos seus representantes.

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

6- A presidência da comissão paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.

7- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.

8- As deliberações da comissão paritária quando tomadas por unanimidade devem ser enviadas à DGAEP para depósito e publicação nos mesmos termos do presente ACEP, passando a constituir, para todos os efeitos, parte integrante do presente ACEP.

9- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias em relação à respectiva data de realização, devendo constar da convocatória o dia, a hora e a agenda pormenorizada dos assuntos objeto de apreciação e tratamento bem como a respectiva fundamentação.

10- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, em local designado para o efeito.

11- Das reuniões da comissão paritária serão lavradas atas, as quais são assinadas no final de cada reunião pelos presentes.

12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas partes.

13- Todas as comunicações e convocatórias previstas na presente cláusula serão efectuadas mediante carta registada com aviso de recepção.

CAPÍTULO V

Conflitos colectivos

Cláusula 25.^a

Resolução de conflitos colectivos

1- As partes outorgantes adoptam, na resolução dos conflitos colectivos 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 colectivos, designando com prontidão os representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

CAPÍTULO VI

DivulgaçãoCláusula 26.^a**Divulgação obrigatória**

1- O presente ACEP é de conhecimento obrigatório para todos os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que prestem trabalho no Empregador Público.

2- O Empregador Público compromete-se a distribuir pelos trabalhadores que são abrangidos pelo presente ACEP bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo Colectivo de Empregador Público.

CAPÍTULO VII

Participação dos trabalhadoresCláusula 27.^a**Participação dos trabalhadores**

1- O Empregador Público compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com a associação sindical subscritora do presente ACEP, para análise e discussão dos aspectos e questões que digam respeito aos trabalhadores.

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

Leiria, 5 de março de 2025.

Pela entidade empregadora pública:

Pelos Serviços Municipalizados de Leiria:

Gonçalo Nuno Bértolo Gordalina Lopes, na qualidade de presidente do conselho de administração dos Serviços Municipalizados de Leiria.

Pela associação sindical:

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

Ángelo Feijão Monforte, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário.

José Ribeiro Jacinto dos Santos, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário.

Depositado em 17 de março de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 37/2025, a fl. 85 do livro n.º 3.

PÚBLICO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP) - Eleição

Comissão de Trabalhadores da Direção-Geral da Administração e do Emprego Público – Eleição em 28 de fevereiro de 2025, para o mandato de três anos.

Membros efetivos:

Soraia Patrícia dos Reis Pissarra Jorge.
Carla Alexandra Alves da Costa Pereira.
Filipa Isabel Mourão da Fonseca.

Membros suplentes:

Maria Helena Augusto Nunes da Silva.
Inês Maria Marques Vedor Lopes Marzia.
Elda Maria Correia Guerreiro Morais.

Registado em 14 de março de 2025, nos termos da alínea *b*) do número 6 do artigo 331.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 4/2025 a fl. 19 do livro n.º 1.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria da cerâmica - pessoal fabril) - Alteração salarial e outras

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS) - (indústria de cerâmica - pessoal fabril) - Alteração salarial e outras (publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2017, com revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2020, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2021 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2022.)

Número de empregadores e trabalhadores abrangidos pela convenção colectiva alterada:

- a) O número de empregadores abrangido pela convenção colectiva é de: 470;
- b) O número de trabalhadores abrangido pela convenção colectiva é de: 18 162.

TÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**(Âmbito temporal)**

- 1-O presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) entra em vigor após a sua publicação, nos termos da lei.
- 2- Considera-se como data da sua publicação a data do *Boletim do Trabalho e Emprego* onde for inserido.
- 3- A eficácia retroativa das tabelas salariais será acordada entre as partes.

Cláusula 2.^a**(Período de vigência, denúncia e revisão)**

- 1-O presente IRCT terá a vigência de um ano, devendo a sua denúncia ser feita com a antecedência mínima de três meses antes da data do seu termo e não poderá ser denunciado antes de decorridos dez meses após a data da sua entrega para depósito.
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5-(...)

Cláusulas 3.^a**(Processo negocial de denúncia ou revisão)**

- 1-O processo de negociação está sujeito às disposições legais em vigor.
- 2-No caso de revisão, decorridos noventa dias, manter-se-á em vigor o IRCT, sem prejuízo das partes poderem acordar um prazo mais dilatado para continuarem a negociar.

Cláusula 4.^a

(Âmbito pessoal)

1-O presente IRCT abrange, no território do nacional, todas as empresas filiadas na APICER - Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria e os trabalhadores da componente industrial da cerâmica (pessoal fabril) ao seu serviço, filiados na associação sindical outorgante - SINTICAVS.

2- As partes comprometem-se, nos termos legais, a requerer a extensão do presente IRCT a todas as empresas inseridas no sector de atividade institucionalmente representadas pela APICER e aos trabalhadores ao seu serviço excepcionando-se somente a cláusula 23.^a, número 7, que refere a alteração do valor do subsídio de refeição, que será alargada a todas as empresas inseridas nos setores de atividade institucionalmente representadas pela APICER mas que não será alargada a todos os trabalhadores ao seu serviço, sendo assim somente aplicável aos trabalhadores filiados na associação sindical outorgante - SINTICAVS, nos termos do artigo 514.º, número 1 do Código do Trabalho.

3-No âmbito do presente IRCT a APICER - Associação Portuguesa da Indústria de Cerâmica e de Cristalaria integra os seguintes subsectores da indústria de cerâmica:

- Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas);
- Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos);
- Cerâmica de louça sanitária;
- Cerâmica utilitária e decorativa;
- Cerâmicas especiais (produtos refratários, eletrotécnicos e outros).

TÍTULO II

Direitos e deveres das partes

Cláusula 7.^a-A

(Da criação de comissões de higiene, segurança e saúde no trabalho)

Nos termos do artigo 23.º do Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (Lei n.º 102/2009) a presente convenção coletiva reconhece a possibilidade de criação de comissões de higiene, segurança e saúde no trabalho, de composição paritária, aplicando-se, para a sua criação e atuação, o regime legal previsto naquele regime jurídico.

TÍTULO IV

Período de trabalho e descanso

Cláusula 20.^a

(Remuneração do trabalho suplementar)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 3.1- (...)
- 3.2- (...)
- 4- (...)

5- Sempre que o trabalho suplementar se prolongue além das 20h00, ou após a prestação de quatro horas de trabalho, a empresa é obrigada ao fornecimento da refeição, senda esta de composição e qualidade idênticas às habitualmente fornecidas no horário geral, ou ao pagamento da mesma pelo valor de 7,00 €, que será actualizado anualmente à taxa de inflação verificada no ano anterior.

TÍTULO V

Retribuição do trabalhoCláusula 23.^a**(Conceitos e princípios gerais)**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)

7- Os trabalhadores abrangidos por este IRCT, terão direito a um subsídio de refeição no valor de 6,00 € por cada dia de trabalho, com efeitos a partir da data de publicação da presente convenção coletiva.

- 8- (...)
- a) (...)
- b) (...)
- 9- (...)

10- As deslocações autorizadas em automóvel próprio do trabalhador a pagar pelo empregador, serão calculadas ao preço de 0,40 € por cada quilómetro percorrido e será ajustado de acordo com o valor anualmente fixado para a função pública.

- a) (...)

TÍTULO VI

Férias, feriados e faltas e dias de descansoCláusula 44.^a**(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)**

1- Nos termos da alínea *b*) do número 2 da cláusula 43.^a, o trabalhador pode faltar justificadamente:

- a) Até 20 dias úteis seguidos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- b) Até 5 dias úteis seguidos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta, não incluídos na alínea anterior;
- c) Até 2 dias úteis seguidos, por falecimento de outro parente ou afim, na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea *a*) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos na legislação específica.

3- As faltas das alíneas *a*), *b*) e *c*) do número 1 entendem-se como dias completos a partir da data em que o trabalhador teve conhecimento do facto, acrescidos do tempo referente ao próprio dia em que tomou conhecimento, se receber a comunicação durante o período de trabalho.

Cláusula 44.^a-A**(Licença por interrupção de gravidez e faltas por luto gestacional)**

1- Em caso de interrupção da gravidez a trabalhadora tem direito a uma licença com duração entre 14 e 30 dias, devendo informar o empregador e apresentar, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença.

2- Nos casos em que não haja lugar à licença prevista nos números anteriores, a trabalhadora pode faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até 3 dias úteis seguidos.

3- O pai tem direito a faltar ao trabalho até 3 dias úteis seguidos.

4- Para efeitos do disposto número 2 e 3 da presente cláusula, a trabalhadora e o trabalhador, informam os respetivos empregadores, apresentando, logo que possível, prova do facto invocado, através da declaração do estabelecimento hospitalar ou do centro de saúde, ou ainda atestado médico.

ANEXO IV

Tabela de remunerações mínimas

Todas as tabelas salariais entram em vigor a partir de 1 de janeiro de 2025.

Cerâmica estrutural (telhas, tijolos, abobadilhas, tubos de grés e tijoleiras rústicas)

Banda	Valores
1	RMMG
2	878,00 €
3	887,00 €
4	900,00 €
5	912,00 €
6	916,13 €
7	918,93 €
8	920,87 €
9	945,13 €

Cerâmica utilitária e decorativa

Banda	Valores
1	RMMG
2	877,00 €
3	885,00 €
4	897,00 €
5	920,00 €
6	952,07 €
7	1 051,43 €
8	1 098,81 €
9	1 324,11 €

Cerâmica de acabamentos (pavimentos e revestimentos cerâmicos)

Banda	Valores
1	RMMG
2	881,00 €
3	902,00 €
4	913,00 €
5	923,18 €
6	979,79 €
7	1 076,85 €
8	1 187,77 €
9	1 498,57 €

Cerâmica de louça sanitária

Banda	Valores
1	RMMG
2	890,00 €
3	910,00 €
4	916,13 €
5	934,73 €
6	997,12 €
7	1 090,71 €
8	1 203,95 €
9	1 520,53 €

Cerâmicas especiais (produtos refratários, eletrotécnicos e outros)

Banda	Valores
1	RMMG
2	881,00 €
3	891,00 €
4	911,94 €
5	921,13 €
6	927,80 €
7	1 015,61 €
8	1 120,75 €
9	1 415,39 €

Coimbra, 25 de fevereiro de 2025.

Pela Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria - APICER:

Maria Albertina Silva Sequeira, mandatária.

António Óscar Tavares Oliveira, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidro, Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS):

Paulo Sérgio Pinto de Sousa, mandatário.

Miguel Luís da Cunha Direito Custódio, mandatário.

Depositado em 18 de março de 2025, a fl. 92 do livro n.º 13, com o n.º 64/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo entre a BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, SA e outras e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL e outros
- Revisão global**

Revisão global do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2018 e posterior alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2019.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

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

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

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

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

CAPÍTULO II

Actividade sindical

Cláusula 3.^a

Princípios gerais

- 1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se nas associações sindicais respectivas.
- 2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
- 3- À empresa é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 4.^a

Direito de reunião

1- Os trabalhadores têm direito a 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 efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente e com ressalva do disposto na última parte do número seguinte.

2- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso do trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

3- As reuniões referidas nos números anteriores só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, na hipótese prevista no número 1, e pelas referidas comissões ou por um terço ou 50 trabalhadores do respectivo estabelecimento na hipótese prevista no número 2.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à administração da empresa e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

5- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões mediante identificação e comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

Cláusula 5.^a

Instalação das comissões sindicais

1- Nos locais de trabalho com 150 ou mais trabalhadores, as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior dos mesmos ou na sua proximidade, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nos locais de trabalho com menos de 150 trabalhadores, as empresas são obrigadas a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local apropriado para o exercício das suas funções.

Cláusula 6.^a

Direitos dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os delegados sindicais têm o direito de afixar, no interior das empresas, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa. O local ou locais de afixação serão reservados pelas empresas, podendo ser acordados com os delegados sindicais, comissões sindicais ou comissões intersindicais outros locais de afixação.

2- Os dirigentes e delegados sindicais têm o direito a circular livremente em todas as secções e dependências das empresas em que trabalhem, sem prejuízo da normal laboração e das regras de segurança vigentes nas mesmas.

3- Os membros dos corpos gerentes das organizações sindicais outorgantes e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal mudança resultar da extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço, devendo, em qualquer dos casos, ser dado prévio conhecimento à direcção da organização sindical respectiva.

4- As faltas dadas pelos membros da direcção das organizações sindicais para desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efectivo.

5- O despedimento de trabalhadores candidatos a membros dos corpos sociais de associações sindicais ou que exerçam ou hajam exercido funções nos mesmos corpos sociais há menos de três anos presume-se feito sem justa causa.

6- Em caso de ilicitude de despedimento por facto imputável ao trabalhador membro de estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, este tem direito a optar entre a reintegração na empresa e uma indemnização calculada nos termos da lei, não inferior à retribuição base e diuturnidades correspondentes a seis meses.

Cláusula 7.^a

Constituição de comissões sindicais

1- Em todos os locais de trabalho das empresas poderão existir delegados sindicais.

2- O número máximo de delegados sindicais a quem são atribuídos os créditos de horas previstos na cláusula seguinte é o determinado nos termos legais.

3- As direcções dos sindicatos comunicarão à administração das empresas a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte das comissões sindicais e intersindicais de delegados, por meio de carta registada com aviso de recepção, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais. O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 8.^a

Crédito de horas

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês, ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte de comissão intersindical.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

3- Os delegados, sempre que pretendam exercer o direito previsto nesta cláusula, deverão avisar, por escrito, a empresa com a antecedência mínima de um dia.

4- Para o exercício das suas funções, cada membro da direcção beneficia do crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

Cláusula 9.^a

Quotização sindical

As partes acordam em que as empresas cobrarão e remeterão aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, a quotização dos seus associados, desde que os trabalhadores manifestem expressamente essa vontade, mediante declaração individual a enviar ao sindicato e à empresa.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres das partes

Cláusula 10.^a

Princípio geral

Cada uma das partes outorgantes deste acordo deve prestar à outra, quando solicitada, todos os elementos relativos ao cumprimento deste acordo, com vista a criar e desenvolver um clima de relações de trabalho estáveis e de bom entendimento no seio das empresas.

Cláusula 11.^a**Deveres da empresa**

Sem prejuízo de outras obrigações, a empresa deve:

- a) Cumprir estrita e rigorosamente este acordo, bem como as demais disposições legais aplicáveis;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade, probidade e justiça o trabalhador, assim como exigir ao pessoal investido em funções de chefia e ou fiscalização que trate de igual forma os trabalhadores sob as suas ordens;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- f) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça actividades cuja regulamentação profissional a exija;
- g) Não exigir do trabalhador tarefas manifestamente incompatíveis com a sua categoria profissional e capacidade física;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- j) Adoptar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou actividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Reconhecer em qualquer circunstância a propriedade intelectual do trabalhador em todo o desenvolvimento, descoberta ou aperfeiçoamento que por ele venham a ser efectuados no âmbito do seu trabalho e que se tornem objecto de qualquer forma de registo ou patente, nos termos da legislação aplicável;
- m) Manter permanentemente actualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, facultando ao trabalhador a consulta do seu processo individual sempre que o solicite;
- n) Passar certificados aos trabalhadores ao seu serviço contendo todas as referências por estes expressamente solicitadas, relacionadas com a sua actividade profissional na empresa;
- o) Responder por escrito a qualquer reclamação ou queixa formulada por escrito pelo trabalhador, até trinta dias após a sua entrega ao seu superior hierárquico imediato;
- p) Prestar ao trabalhador arguido de responsabilidade criminal, resultante do exercício da profissão, toda a assistência judicial, nela se compreendendo as despesas originadas com a deslocação a tribunal ou outras instâncias judiciais.

Cláusula 12.^a**Deveres dos trabalhadores**

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:

- a) Observar as disposições do presente acordo e as demais disposições do direito de trabalho aplicáveis;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;
- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador e superiores hierárquicos em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- h) Proceder com espírito de justiça em relação às infracções dos seus subordinados;
- i) Ter para com os colegas de trabalho as atenções e respeito que lhe são devidos, prestando-lhes em matéria de serviço todos os conselhos e ensinamentos solicitados, e acompanhar com interesse e dedicação os estagiários e os colegas em regime de treino que lhe sejam confiados para orientação;

j) Encaminhar qualquer reclamação ou queixa que entenda formular através dos seus superiores hierárquicos;

k) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

l) Participar nos programas de formação profissional, designadamente frequentando com aproveitamento cursos de aperfeiçoamento, reciclagem ou reconversão para os quais tenha sido designado pela empresa;

m) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho da empresa, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

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

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

Cláusula 13.^a

Garantias dos trabalhadores

1- É vedado à empresa:

a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos ou beneficie das garantias consignadas neste acordo ou na lei, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e neste ACT;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste ACT;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste ACT, ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direcção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

k) Obrigar o trabalhador a trabalhar com equipamento, máquinas e ferramentas que não possuam condições de segurança, confirmadas pelos competentes serviços da empresa;

l) Despedir, transferir ou, por qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo da sua filiação ou não filiação sindical ou das suas actividades sindicais.

2- A prática, por parte da empresa, de qualquer acto contrário às garantias dos trabalhadores previstas no número anterior considera-se violação do contrato de trabalho e constitui justa causa de rescisão por parte do trabalhador.

Cláusula 14.^a

Direito à greve

É assegurado aos trabalhadores, através das suas organizações de classe, o direito de preparar, organizar e desencadear processos de greve, sempre que o julguem necessário para a defesa dos seus direitos, nos termos e dentro dos limites legais.

CAPÍTULO IV

Admissão e carreira profissional

Cláusula 15.^a

Igualdade de oportunidades

1- No caso de preenchimento de lugares através de novas admissões ou promoções, o homem e a mulher estão em iguais condições, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para a função.

2- No recrutamento externo, as empresas procurarão, na medida em que isso for possível, admitir desempregados de grupos sociais desfavorecidos, designadamente deficientes ou portadores de doença crónica, desde que satisfaçam os requisitos exigidos para os postos de trabalho a preencher.

Cláusula 16.^a

Recrutamento interno

1- Sempre que se verifique a necessidade do preenchimento de um posto de trabalho, procurar-se-á fazê-lo mediante recrutamento interno.

2- As empresas anunciarão os lugares e darão o perfil da função, a fim de que todos os trabalhadores eventualmente interessados possam habilitar-se ao lugar.

3- Sempre que uma vaga venha a ser preenchida por recrutamento interno, o trabalhador escolhido sujeitar-se-á a um período de estágio de duração equivalente à do período experimental, durante o qual, tanto por sua iniciativa, como por iniciativa da empresa, poderá voltar ao lugar anterior.

4- Sempre que a empresa considere comprovada a aptidão do trabalhador antes do termo do período de estágio estabelecido, passará imediatamente ao escalão ou grupo onde se enquadram as novas funções e a respectiva retribuição, tal como se tivesse cumprido a totalidade do período para as quais fazia estágio.

5- Durante o período de estágio o trabalhador mantém a retribuição correspondente à categoria anterior, mas se e logo que seja confirmado no lugar, receberá as diferenças salariais desde o início do estágio.

Cláusula 17.^a

Condições gerais de admissão

1- Se não for possível prover a vaga através do recrutamento interno, proceder-se-á a uma admissão do exterior.

2- Antes da admissão de trabalhadores, as empresas devem submetê-los a exame médico, a fim de se verificar a sua aptidão para o exercício da respectiva actividade, designadamente se o candidato tem saúde e robustez para o lugar.

3- Se o candidato for reprovado por inaptidão física, deve o médico comunicar-lhe as razões da sua exclusão, com informação pormenorizada do seu estado de saúde.

4- Quando qualquer trabalhador transitar de uma empresa para outra da qual a primeira seja associada económica ou juridicamente, obriga-se a contar para todos os efeitos deste ACT a data de admissão na primeira.

5- A admissão deverá constar de um documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, do qual constem os elementos essenciais do contrato de trabalho, designadamente:

- a) Nome completo;
- b) Categoria profissional e nível salarial;
- c) Retribuição;
- d) Horário de trabalho;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Duração do período experimental;
- h) Data de início do contrato de trabalho;
- i) Nos casos de contrato a termo, o prazo estipulado com a indicação, nos termos legais, do motivo justificativo.

6- No acto de admissão será fornecido ao trabalhador um exemplar deste ACT e regulamentos internos da empresa, quando existam.

Cláusula 18.^a

Contrato de trabalho a termo

1- A admissão de trabalhadores nas empresas poderá efectuar-se através de contrato de trabalho a termo, mas apenas nas condições previstas na lei.

2- As normas deste ACT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, excepto quando expressamente excluídas ou se mostrem incompatíveis com a duração do contrato.

3- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efectivos na empresa.

Cláusula 19.^a

Produção de efeitos do contrato a termo - Casos especiais

No caso do contrato a termo ser celebrado com fundamento na necessidade de substituir, directa ou indirectamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso desta ser previsível;

b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 20.^a

Período experimental

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com duração máxima de:

a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais G a L;

b) 120 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais C e F;

c) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos níveis salariais A e B.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a seis meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5- Entende-se que a empresa renuncia ao período experimental sempre que admita ao seu serviço, por convite, um trabalhador a quem tenha oferecido melhores condições de trabalho do que aquelas que tinha na empresa onde prestava serviço anteriormente, desde que abrangida por este ACT, e com a qual tenha rescindido a relação laboral em virtude daquela proposta.

Cláusula 21.^a

Readmissão

1- A empresa que readmitir ao seu serviço um trabalhador cujo contrato tenha sido rescindido anteriormente fica obrigada a contar no tempo de antiguidade do trabalhador o período anterior à rescisão.

2- O trabalhador que, depois de vencido o período de garantia estipulado no regulamento da Segurança Social, seja reformado por invalidez e a quem seja anulada a pensão de reforma em resultado do parecer da junta médica de revisão, nos termos do citado regulamento, será readmitido na sua anterior categoria, com todos os direitos e regalias que teria se sempre tivesse estado ao serviço, podendo no entanto vir a desempenhar outras funções que melhor se coadunem com as suas aptidões.

3- Para que a readmissão a que se refere o número anterior tenha lugar, o trabalhador deverá expressamente solicitá-la nos noventa dias posteriores à decisão da Segurança Social ou da data em que esta lhe venha a ser comunicada.

4- Qualquer readmissão para a mesma categoria e função, não está sujeita ao período experimental.

Cláusula 22.^a

Classificação profissional

1- Todo o trabalhador deverá encontrar-se classificado numa das categorias profissionais constantes do anexo I a este ACT, de acordo com as funções efectivamente desempenhadas.

2- Poderão ser atribuídas outras designações profissionais, por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste ACT.

Cláusula 23.^a

Reconversão profissional

1- Quando por indicação médica, por doença profissional ou por acidente que não dêem lugar a reforma por invalidez, o trabalhador for considerado como não apto para o desempenho das suas funções, a empresa diligenciará a sua transferência para outro posto de trabalho, compatível com a sua aptidão física e com a sua qualificação profissional.

2- Se, eventualmente, a esse novo posto de trabalho corresponder uma categoria profissional inferior, o trabalhador manterá a retribuição e todas as demais regalias de carácter permanente, com excepção daquelas que tenham sido atribuídas em virtude das funções que vinha desempenhando.

Cláusula 24.^a

Substituição temporária

1- Sempre que um trabalhador desempenhe, em substituição de outro, funções que pela sua responsabilidade caracterizem uma categoria profissional superior, terá direito durante o tempo da substituição a receber a retribuição correspondente ao mínimo da categoria do substituído, nas seguintes condições:

a) Não haverá lugar a essa retribuição se se tratar de substituição por férias, desde que aquela não exceda trinta dias seguidos;

b) Nos restantes casos de substituição, por motivo de doença, acidente ou qualquer outro impedimento, a retribuição referida no número 1 será devida a partir do primeiro dia, sempre que a substituição ultrapassar trinta dias seguidos.

2- Se a substituição se prolongar por mais de quatro meses seguidos ou seis alternados no período de um ano (doze meses seguidos), o trabalhador que durante aquele período tiver exercido as funções por substituição terá direito também à categoria do substituído.

3- Terminado o impedimento e não se verificando o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passará à categoria do substituído, produzindo a substituição todos os seus efeitos desde a data em que teve lugar.

Cláusula 25.^a

Carteira profissional

Quando para o exercício de determinada profissão ou preenchimento de determinado cargo seja exigida a carteira profissional e ou documento que condicione tal exercício, as empresas exigirão previamente a apresentação de tais documentos.

CAPÍTULO V

Formação

Cláusula 26.^a

Formação profissional - Princípios gerais

1- A formação profissional é um direito e um dever, quer da empresa quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores e a sua certificação, em simultâneo com o incremento da produtividade e da competitividade da empresa.

2- Para o exercício do direito à formação profissional as empresas estabelecerão planos de formação anuais ou plurianuais.

Cláusula 27.^a

Formação contínua

1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores da empresa.

2- No âmbito da formação contínua desenvolvida pela empresa, por entidade formadora certificada ou por estabelecimento de ensino reconhecido, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de trinta e cinco horas anuais de formação, ou proporcional à duração do contrato quando este for a termo e tiver duração igual ou superior a três meses.

3- Nos anos em que o trabalhador esteja ausente devido a baixa prolongada ou licença sem vencimento, o número de horas de formação previsto no número anterior será também calculado de forma proporcional, sem prejuízo da formação necessária para a normal retoma do posto de trabalho.

4- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido nos números anteriores se a formação não for assegurada pela empresa, mediante comunicação prévia mínima de dez dias, podendo ainda acumular esses créditos pelo período de três anos.

5- O conteúdo da formação referida no número 4 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.

6- Ocorrendo as circunstâncias previstas nos números 4 e 5, a empresa contribuirá ainda com um subsídio para pagamento dos custos comprovados da formação.

7- O subsídio referido no número anterior terá o valor correspondente ao total das horas de crédito utilizadas, multiplicado pelo valor da retribuição horária calculado com base na fórmula prevista na cláusula 53.^a (Princípios gerais).

8- O tempo despendido pelos trabalhadores nas ações de formação atrás referidas será, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho e submetido às disposições deste ACT sobre a retribuição e a contagem do tempo de trabalho.

9- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não tenha utilizado.

Cláusula 28.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou ações de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode ser dispensado do trabalho, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, para formação profissional certificada, dispensa essa que poderá abranger parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho.

3- A formação profissional certificada a que alude o número anterior não poderá estender-se para além de 6 meses e será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto no número 2 da cláusula anterior.

4- A frequência dos cursos ou ações previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

Cláusula 29.^a

Trabalhadores estudantes

1- Considera-se trabalhador-estudante o trabalhador 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 com duração igual ou superior a 6 meses.

2- Os direitos dos trabalhadores estudantes são os previstos na lei e nos números seguintes desta cláusula, sempre que não vigorar outra prática mais favorável.

3- As empresas devem, sempre que possível, elaborar horários de trabalho específicos para os trabalhadores-estudantes, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respectivos estabelecimentos de ensino.

4- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador estudante será dispensado até 6 horas por semana, de harmonia com as necessidades do horário, para frequência das aulas e sem perda de quaisquer direitos, contando esse tempo como prestação efectiva de trabalho.

5- O trabalhador-estudante tem direito a faltar justificadamente ao trabalho para prestação de provas de avaliação nos seguintes termos:

a) Até dois dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova e o outro o imediatamente anterior, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores são tantos quantas as provas de avaliação a efectuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não podem exceder um máximo de quatro por disciplina em cada ano lectivo.

6- Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas pelo trabalhador-estudante na estrita medida das necessidades impostas pelas deslocações para prestar provas de avaliação, sendo no entanto retribuídas apenas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

7- Em cada ano civil, o trabalhador estudante pode utilizar, seguida ou interpoladamente, até 10 dias úteis de licença sem retribuição, mas sem perda de qualquer outra regalia, desde que o requeira nos termos seguintes:

a) Com quarenta e oito horas de antecedência, ou sendo inviável, logo que possível, no caso de se pretender um dia de licença;

b) Com oito dias de antecedência, no caso de pretender dois a oito dias de licença;

c) Com quinze dias de antecedência, caso pretenda mais de oito dias de licença.

8- O trabalhador tem direito a marcar o período de férias de acordo com as suas necessidades escolares, podendo gozar até 15 dias de férias interpoladas, na medida em que tal seja compatível com as exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

9- As empresas procurarão participar nos custos inerentes aos estudos, podendo esta participação ser estabelecida em função da retribuição do trabalhador.

10- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua actividade profissional, deve possibilitar a evolução na carreira profissional.

CAPÍTULO VI

Prestação de trabalho

Cláusula 30.^a

Horário de trabalho. Definição e princípio geral

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

2- Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço dentro dos condicionamentos legais e dos do presente ACT.

3- Em todas as modificações dos tipos de horários de trabalho deverão ser ouvidos e terão de dar o seu acordo escrito os trabalhadores abrangidos e, bem assim, será pedido o parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa, que terão de se pronunciar no prazo de quinze dias.

4- Quando a empresa pretender modificar o tipo de horário de um determinado sector ou serviço, obterá o acordo escrito de cada trabalhador, bem como o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa. Caso não se obtenha consenso e se trate de trabalho que só possa ser realizado em equipa, prevalecerá a vontade da maioria qualificada (dois terços dos trabalhadores interessados), devendo a empresa solucionar o problema dos que fundamentadamente não concordem, obrigandose no entanto a não prejudicar o trabalhador na sua categoria e horário.

5- O acordo do trabalhador será dispensado nos casos em que, por motivos de organização e funcionamento da empresa, se torne manifestamente necessário proceder à modificação dos tipos de horários de trabalho de um sector ou serviço que abranja, no máximo, dois trabalhadores.

6- Ao enviar a comunicação de alteração do horário ao Ministério do Trabalho a empresa juntará o acordo do trabalhador e o parecer dos representantes dos trabalhadores da empresa.

7- Poderão ser praticados os seguintes tipos de horários de trabalho:

a) Horário normal;

- b) Horário de turnos;
- c) Horário flexível;
- d) Horário desfasado;
- e) Horário especial;
- f) Horário móvel.

Cláusula 31.^a

Período normal de trabalho

1-O período normal de trabalho será de trinta e oito horas semanais para os trabalhadores ao serviço das empresas, com excepção dos que praticam horários inferiores, que se manterão.

2-O período normal de trabalho será, em princípio, de segunda a sexta-feira, podendo, porém, efectuar-se de terça-feira a sábado quando a natureza do serviço o justifique.

3-O período de descanso semanal será fixo, salvo nos casos de trabalho em regime de turnos.

Cláusula 32.^a

Duração do trabalho normal

1-A duração do trabalho normal diário não poderá exceder oito horas, salvo os casos expressamente previstos na lei e neste ACT.

2-O período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 33.^a

Isenção de horário de trabalho

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

- a) Exercício de cargos de administração, de direcção, de confiança, de fiscalização ou de apoio directo 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 da actividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato da hierarquia.

2-O acordo referido no número anterior deve ser enviado ao serviço com competência inspectiva do ministério responsável pela área laboral.

3-Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

- a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
- c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4-A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste ACT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5-Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na alínea j) da cláusula 57.^a (Subsídios).

Cláusula 34.^a

Trabalho em regime de turnos rotativos

1-Horário de turnos rotativos é aquele em que existem para o mesmo posto dois ou mais horários de trabalho e em que os trabalhadores mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para outro, de harmonia com uma escala preestabelecida.

2-As escalas de turnos deverão, na medida do possível, ser organizadas de harmonia com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores.

3-Haverá regime de dois e três turnos.

4-O período destinado a cada turno não poderá exceder oito horas.

5-No regime de turnos haverá um intervalo de uma hora para a tomada da refeição, que será computado como tempo de trabalho, uma vez que os trabalhadores permaneçam obrigatoriamente no local de trabalho.

6- Aos trabalhadores em regime de turnos, quando a refeição não puder ser tomada, respectivamente, entre as 7h00 e as 9h00, entre as 11h00 e as 14h00, entre as 19h00 e as 22h00 e entre as 0h00 e as 6h00, para o pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia ou quando não hajam tido o período ininterrupto de quarenta e cinco minutos, no mínimo, será pago o valor correspondente a uma hora suplementar.

7- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após o período de descanso semanal, salvo quando os trabalhadores manifestarem, por escrito, interesse em acordar diferentemente.

8- A empresa obrigase a afixar em janeiro de cada ano a escala anual de turnos, ouvidos previamente os representantes dos trabalhadores da empresa e visada pelas entidades competentes. Qualquer alteração da escala anual, autorizada pelas mesmas entidades, será afixada até um mês antes da sua entrada em vigor. Os mapas das escalas, bem como as suas alterações, serão enviados ao respectivo sindicato.

9- São permitidas trocas de turnos entre os trabalhadores da mesma categoria e especialidade, desde que previamente acordadas entre os trabalhadores interessados e o superior hierárquico antes do início do trabalho. Não são, porém, permitidas trocas que impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos.

10- Nenhum trabalhador que complete 55 anos de idade ou 20 de serviço em regime de turnos poderá ser obrigado a permanecer nesse regime, salvo quando a empresa, ouvidos os representantes dos trabalhadores, conclua pela impossibilidade de o trabalhador passar ao horário normal.

11- Qualquer trabalhador que comprove, através de atestado passado por médico, devidamente habilitado, a impossibilidade de continuar a trabalhar no regime de turnos, passará imediatamente ao horário normal. Se a empresa julgar conveniente, o trabalhador será submetido a exame do médico do trabalho da empresa, após o que decidirá, com parecer prévio dos representantes dos trabalhadores da empresa.

12- O trabalhador em regime de turnos é preferido, quando em igualdade de circunstâncias com trabalhadores em regime de horário normal, para preenchimento de vagas em regime de horário normal.

13- Aos trabalhadores neste regime será assegurado ou pago pela empresa o transporte de ida e volta para o local de trabalho quando este termine depois das 0h00 e antes das 8h00 ou quando não existirem transportes colectivos às horas de entrada e saída do trabalho.

14- Em caso de antecipação ou prolongamento do seu período de trabalho para além de duas horas, o trabalhador em regime de turnos tem direito a uma refeição ligeira.

Cláusula 35.^a

Horário flexível

1- Entende-se por horário flexível aquele em que as horas de início e termo dos períodos de trabalho e de descanso diários podem ser móveis, dentro dos limites previamente acordados.

2- Os trabalhadores sujeitos a este regime terão um período diário fixo e um período complementar variável, período este que será de inteira disposição do trabalhador, ressalvado sempre o regular funcionamento dos sectores abrangidos.

3- Nenhum trabalhador poderá acumular por semana um crédito ou débito de mais de um quarto do respectivo período normal de trabalho semanal.

4- Os créditos ou os débitos referidos no número anterior deverão ser compensados no mínimo em quatro e no máximo em treze semanas.

5- Este tipo de horário não é aplicável aos trabalhadores em regime de turnos.

Cláusula 36.^a

Horário desfasado

1- Horário desfasado é aquele em que existam, para postos de trabalho idênticos, dois ou mais horários de trabalho com início e termo diferenciados, e com um período de sobreposição não inferior a três horas.

2- Quando se praticarem horários desfasados a empresa fixará, caso a caso, com acordo do trabalhador, a sua entrada e saída, com observância da duração normal do trabalho diário.

Cláusula 37.^a

Horário especial

Por iniciativa da empresa ou do trabalhador e com o acordo respectivamente do trabalhador ou da empresa, poderão ser praticados horários especiais em que o número de horas semanais seja dividido por quatro dias apenas.

Cláusula 38.^a

Horário móvel

1- Entende-se por horário móvel aquele em que, respeitado o cômputo diário e semanal, as horas de início e termo poderão variar de dia para dia, em conformidade com as exigências de serviço.

2- Os períodos de trabalho diário serão anotados em registo próprio que deverá acompanhar o trabalhador e será fornecido pela empresa.

3- Tratando-se de motoristas, o registo será feito de harmonia com o estabelecido na lei.

4- As empresas avisarão de véspera o trabalhador que pratique este tipo de horário, diligenciando fazê-lo o mais cedo possível, assegurando ao trabalhador interessado qualquer contacto, mesmo telefónico, mas nunca com menos de doze horas efectivas.

5- Aos trabalhadores que pratiquem este tipo de horário será atribuído, durante o tempo em que o praticarem, um subsídio especial consignado na cláusula 57.^a (Subsídios).

6- Entre o fim de um período de trabalho e o início do seguinte mediarão, pelo menos, onze horas.

Cláusula 39.^a

Regime de laboração contínua

1- Entende-se por regime de laboração contínua o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

2- Este regime será aplicado apenas à medida e nas condições em que trabalhadores e empresa nele acordem.

Cláusula 40.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho e não se justifique a admissão de trabalhadores, bem como havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

4- Quando o trabalhador prestar horas suplementares não poderá, nos termos legais, entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos, onze horas, salvo para os trabalhadores em regime de turnos, em que o intervalo será de, pelo menos, doze horas.

5- A entidade patronal fica obrigada a pagar o transporte sempre que o trabalhador preste trabalho suplementar e desde que não existam transportes colectivos nos 30 minutos imediatos à saída do local de trabalho.

6- O trabalhador terá direito ao fornecimento gratuito ou ao pagamento do custo da refeição sempre que o trabalho suplementar ultrapasse em uma hora o início do período normal para refeições nos termos definidos no número seguinte.

7- Considera-se período normal de refeição para efeitos do número anterior o compreendido entre as 7h00 e as 9h00, entre as 12h00 e as 14h00, entre as 19h00 e as 21h00 e após as 24h00, respectivamente para pequeno-almoço, almoço, jantar e ceia.

8- A refeição será devida também sempre que o trabalhador efectue 3 horas de trabalho suplementar.

9- Quando após a refeição o trabalhador continuar a realizar trabalho suplementar, o tempo gasto com aquela será pago como se de trabalho suplementar se tratasse.

Cláusula 41.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere aos trabalhadores o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, o trabalhador terá direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

Cláusula 42.^a

Limites máximos de trabalho suplementar

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

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

2- Não fica sujeito a tais limites, o trabalho suplementar prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

Cláusula 43.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se nocturno, e como tal será retribuído, o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia imediato.

2- Será também retribuído como trabalho nocturno o que for prestado entre as 7h00 e as 10h00, desde que:

- a) Seja no prolongamento de um período normal de trabalho nocturno; ou
- b) Tenha sido iniciado por qualquer motivo antes das 7h00.

3- O trabalhador com vinte anos de serviço ou 55 de idade deverá ser dispensado, a seu pedido, da prestação de trabalho nocturno, salvo quando tal for inviável.

Cláusula 44.^a

Prestação de trabalho em regime de prevenção

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

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

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

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

- a) Retribuição de 2,80 € por hora, durante todo o período em que esteja efectivamente sujeito a este regime;
- b) Retribuição e descanso complementar do tempo efectivamente prestado em regime de trabalho suplementar (dia útil, de descanso semanal ou feriado, diurno ou nocturno), acrescida de um prémio equivalente à retribuição de 2 horas de trabalho normal, por cada deslocação às instalações, desde que não haja ligação com o período normal de trabalho;
- c) Folga de compensação por prestação de serviço efectivo, independentemente da sua duração, em período de descanso semanal obrigatório, a gozar, em princípio, na segunda-feira imediata;
- d) Refeições tomadas durante o período que estiver a trabalhar e, bem assim, às despesas de transporte, na base da cláusula 49.^a (Pagamento por deslocação).

Cláusula 45.^a

Convocações urgentes para prestação de trabalho fora do período normal

1- Sempre que haja necessidade de prestação de trabalho suplementar, o trabalhador deverá ser avisado, pelo menos, duas horas antes de terminar o seu trabalho, no caso de prolongamento, ou de antecedência relativamente ao início do trabalho, no caso de antecipação.

2- Quando o trabalhador não for avisado com a antecedência prevista no número anterior e não esteja de prevenção, receberá como compensação o equivalente a três horas normais de retribuição.

3- Na hipótese contemplada no número anterior, a empresa pagará ou assegurará o transporte do trabalhador de e para o local de trabalho, sem limitação de distância e a qualquer hora.

4- O trabalhador não poderá recusar-se a uma convocação urgente que lhe seja feita, salvo motivo fundamentado.

CAPÍTULO VII

Local de trabalho

Cláusula 46.^a

Conceitos gerais

1-Local de trabalho: Entende-se por local de trabalho o estabelecimento para onde o trabalhador foi contratado ou onde normalmente presta serviço; relativamente aos trabalhadores cuja actividade seja exercida habitualmente fora dos estabelecimentos da empresa, considerar-se-á que o respectivo local de trabalho é o estabelecimento da empresa a que o trabalhador reporte ou outro local definido no contrato de trabalho.

2-Deslocações em serviço: Realização temporária de trabalho fora do local onde normalmente é prestado.

2.1- Pequenas deslocações: As que permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

2.2- Grandes deslocações: As que não permitem o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual.

3-Despesas de representação: As que os trabalhadores, no exercício das suas funções, são obrigados a fazer em representação da empresa.

4-Despesas de transporte: A quantia despendida com o pagamento de transporte dos trabalhadores em serviço por caminho-de-ferro, avião, automóvel ou outro meio de locomoção.

5-Despesas diversas: Todas as despesas não previstas nas de representação e de transporte.

Cláusula 47.^a

Mobilidade geográfica

1-A empresa só pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência resultar de mudança total ou parcial da instalação ou serviço onde aquele trabalha ou se dela não resultar prejuízo sério para o trabalhador.

2-Se o trabalhador fundadamente alegar factos susceptíveis de integrarem o conceito de prejuízo sério, caberá à empresa provar o contrário.

3-Se a transferência causar prejuízo sério ao trabalhador, este poderá, querendo, fazer cessar o contrato de trabalho, com direito à indemnização prevista na lei.

4-A decisão de transferência de local de trabalho tem de ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito, com pelo menos 30 dias de antecedência, sem prejuízo do disposto no número 6.

5-Quando a transferência não determinar a mudança de residência, a empresa custeará sempre os eventuais acréscimos de despesas de transportes.

6-Quando, porém, a transferência do local de trabalho tiver carácter permanente e implicar mudança de residência para localidade que diste mais de 40 km de trajecto do seu local de trabalho anterior, a empresa avisará o trabalhador com 60 dias de antecedência e assegurará as seguintes condições:

a) Custeará as despesas directamente impostas pela transferência, incluindo o transporte do trabalhador e seus familiares e dos seus pertences;

b) Custeará igualmente a eventual diferença de renda de casa de nível semelhante à anteriormente ocupada pelo trabalhador, absorvível gradualmente nos aumentos de retribuição, no máximo a 10 % ao ano, sem prejuízo de outra solução equivalente, a acordar caso a caso;

c) No caso de falecimento de um trabalhador que se encontre há menos de 5 anos na situação descrita na alínea anterior, pagará ao cônjuge sobrevivente e ou herdeiros legítimos que com ele coabitem um montante único global equivalente a vinte e quatro meses do quantitativo que na altura do falecimento estaria a pagar ao trabalhador a título de subsídio de renda de casa;

d) Enquanto o trabalhador não obtiver alojamento definitivo, suportará o valor total do alojamento provisório, incluindo a alimentação do trabalhador e respectivo agregado familiar, se o houver, pelo período máximo de trinta dias;

e) O trabalhador terá direito a ser dispensado até três dias na altura da transferência, sem prejuízo da retribuição.

Clausula 48.^a

Transferência temporária de local de trabalho

1-O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o trabalhador, devendo comunicar e fundamentar por escrito a transferência com pelo menos 10 dias úteis de antecedência.

2- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração, o qual não pode exceder seis meses.

3- A empresa custeará sempre as despesas do trabalhador impostas pela transferência, designadamente de transportes, alojamento e refeições.

Cláusula 49.^a

Pagamento por deslocação

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

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

– Pequeno-almoço	3,75 €;
– Almoço/jantar	12,25 €;
– Ceia	6,20 €;
– Dormida, com pequeno-almoço	30,45 €;
– Diária	54,15 €.

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

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

1.3- Nas grandes deslocações o trabalhador poderá realizar, sem necessidade da apresentação de documentos comprovativos, despesas até 8,75 € diários a partir do terceiro dia, inclusive, e seguintes, desde que tal deslocação implique, no mínimo, três pernoitas fora da residência habitual.

2- Deslocações ao estrangeiro: Dada a diversidade dos sistemas utilizados, cada empresa pagará em conformidade com o seu esquema próprio, sendo no entanto garantidos 15,95 € diários para dinheiro de bolso, absorvíveis por esquemas internos que sejam mais favoráveis.

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

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

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

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

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

Cláusula 50.^a

Outras condições

1- São de conta da empresa todas as despesas realizadas com a preparação das viagens, nomeadamente passaportes, vistos, licença militar, certificado de vacinação, autorização de trabalho, marcação de lugares em hotéis e outras despesas atribuíveis directamente à deslocação.

2- Nas grandes deslocações, os domingos e feriados são contados para efeito de pagamento das despesas efectuadas.

3- Nas grandes deslocações no Continente (Portugal continental), ao fim de dez dias úteis de deslocação seguida, o trabalhador terá direito ao pagamento das viagens de ida e volta aos fins-de-semana, desde o local onde se encontra deslocado até à sua residência e regresso, cessando o direito ao reembolso das despesas inerentes à deslocação durante o período de descanso compreendido entre as deslocações atrás citadas.

4- Nas deslocações às Regiões Autónomas e ao estrangeiro (exceptuadas as hipóteses de formação profissional, as quais obedecerão a um esquema próprio) por cada período de quarenta e cinco dias úteis seguidos o

trabalhador tem direito a quatro dias de licença. Quando esta licença for gozada na localidade onde se encontra a prestar serviço, o trabalhador mantém o direito às despesas de deslocação constantes deste capítulo, como se estivesse ao serviço. Quando esta licença for gozada em deslocação à sua residência, ser-lhe-ão pagos os custos das viagens de ida e volta.

5- Em todos os casos de deslocação, o trabalhador terá direito ao pagamento das despesas de viagem de regresso imediato e retorno ao local de trabalho, no caso de ocorrerem falecimento ou doença grave do cônjuge, filhos, pais ou pessoa que com o trabalhador viva em união de facto nos termos da lei.

6- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a realizar grandes deslocações, salvo se tiver dado o seu acordo ou a natureza das suas funções o impuser.

Cláusula 51.^a

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocações em serviço, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixem eventualmente de ser assegurados aos trabalhadores pela Segurança Social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora, serão cobertos pela empresa, que, para tanto, assumirá as obrigações que competiriam à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados, salvo se tal resultar de negligência imputável ao trabalhador.

2- Durante os períodos de doença comprovada por atestado médico, os trabalhadores terão direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico ou faltar no local a assistência médica necessária, bem como aos direitos previstos nas cláusulas 49.^a (Pagamento por deslocação) e 50.^a (Outras condições), quando aplicáveis, e enquanto se mantiverem deslocados.

3- Os trabalhadores deslocados, sempre que não possam comparecer ao serviço por motivo de doença, deverão avisar a empresa antes ou imediatamente a seguir, de preferência no primeiro período de serviço.

Cláusula 52.^a

Férias dos trabalhadores deslocados

1- As férias dos trabalhadores deslocados (data, local e demais condições) serão objecto de acordo, caso a caso, entre a empresa e o trabalhador.

2- Se o trabalhador escolher o local de residência habitual para gozar as suas férias, os vencimentos durante o período das referidas férias serão os que ele teria direito a receber se não estivesse deslocado, acrescidos do custo das viagens de ida e volta entre o local de deslocação e o da residência habitual, desde que sobre o anterior período de férias haja decorrido um período de tempo não inferior a:

- a) 60 dias, para os deslocados no Continente;
- b) 3 meses, para os deslocados nas Regiões Autónomas;
- c) Meio ano, para os deslocados no estrangeiro.

3- Os tempos da viagem até ao local da residência habitual do trabalhador e do retorno ao local de deslocação, não serão contados como período de férias.

CAPÍTULO VIII

Retribuição de trabalho

Cláusula 53.^a

Princípios gerais

1- Considera-se retribuição de trabalho tudo aquilo a que, nos termos do presente ACT, do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição é integrada pela retribuição base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie, pelo que, até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação paga pela empresa ao trabalhador.

3-Para todos os efeitos previstos neste ACT, a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

$$\text{Retribuição horária} = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e n é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

4- As retribuições base mensais mínimas devidas aos trabalhadores pelo seu período normal de trabalho são as constantes do anexo II ao presente ACT.

Cláusula 54.^a

Local, forma e data de pagamento

1- A empresa procederá ao pagamento da retribuição no local onde o trabalhador exercer a sua actividade, salvo se as partes acordarem outro local.

2- O pagamento da retribuição será feito em dinheiro ou por via bancária.

3- No acto de pagamento da retribuição, a empresa deve entregar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respectiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efectuados e o montante líquido a receber, bem como a indicação do número da apólice do seguro de acidentes de trabalho e da respectiva seguradora.

4- O pagamento da retribuição será feito até ao fim do penúltimo dia útil do mês a que se refere.

Cláusula 55.^a

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar dá direito a retribuição especial, que será igual à retribuição normal, acrescida das seguintes percentagens:

a) 100 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas suplementares diurnas;

b) 125 % de acréscimo sobre a retribuição normal, para as horas suplementares nocturnas;

c) 200 % de acréscimo sobre o valor da retribuição normal, para as horas suplementares prestadas em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em dia feriado.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em dia de descanso semanal e em feriados obrigatórios não podem, seja qual for o número de horas prestado, receber menos do que o correspondente a quatro horas retribuídas nos termos da alínea c) do número anterior.

3- O regime definido no número anterior não é aplicável ao trabalho prestado em antecipação ou prolongamento.

Cláusula 56.^a

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, que será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.

2- O valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato de trabalho, por qualquer forma;

c) Em caso de suspensão do contrato de trabalho, salvo se por facto respeitante à empresa, caso em que será pago por inteiro.

3- Para efeitos de aplicação do número anterior, considerar-se-á mês completo aquele em que tenha havido prestação de trabalho efectivo durante dez ou mais dias.

Cláusula 57.^a

Subsídios

A) Refeitórios e subsídio de alimentação

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

2- Quando, porém, nas sedes ou instalações não haja refeitórios ou estes não se encontrem em funcionamento será atribuído um subsídio de alimentação no montante de 10,10 € por dia de trabalho efectivamente prestado e ainda quando:

- a) O período normal de trabalho coincida totalmente com o período de abertura da cantina;
- b) Coincida parcialmente, deixando ao trabalhador menos de 30 minutos para a tomada de refeição;
- c) O início ou fim do período normal de trabalho tenha lugar depois ou antes, respectivamente, do período de encerramento e de abertura do refeitório.

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

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

B) Subsídio de turnos

1- A todos os trabalhadores em regime de turnos será devido o subsídio mensal de 66,20 €.

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

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

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

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

C) Subsídio de horário móvel

66,20 € por mês.

D) Horário desfasado

Os trabalhadores que praticarem o regime de horário desfasado terão direito a um subsídio de 36,85 €, quando tal tipo de horário for de iniciativa da empresa.

E) Subsídio de casamento

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

F) Subsídio de GOC

18,20 € por mês.

G) Subsídio de lavagem de roupa

A todos os trabalhadores a quem for determinado o uso de uniforme e a empresa não assegure a respectiva limpeza será atribuído o subsídio de 9,95 € por mês.

H) Abono para falhas

Os trabalhadores com a categoria profissional de caixa ou cobrador que exerçam efectivamente essas funções receberão um abono para falhas mensal fixo de 19,40 €.

I) Subsídio de condução isolada

Quando o motorista de pesados conduzir desacompanhado terá direito a receber um subsídio de condução isolada por cada dia de trabalho efectivo, do quantitativo de 4,35 €.

J) Isenção de horário de trabalho

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

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

Cláusula 58.^a

Diuturnidades

1- Os trabalhadores classificados em categorias profissionais sem acesso obrigatório terão direito a uma diuturnidade no valor de 41,00 €, por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de cinco diuturnidades.

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

Cláusula 59.^a

Subsídio de transporte de mercadorias perigosas

Os motoristas habilitados com certificado de formação válido, exigido nos termos do Regulamento Nacional dos Transportes de Mercadorias Perigosas por Estrada, têm direito, quando realizem transporte de produtos combustíveis líquidos perigosos, em cisterna ou embalado, a um subsídio no valor de 24,95 € mensais.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Cláusula 60.^a

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo e o dia de descanso semanal complementar é o sábado, excepto nos casos previstos na lei e neste ACT.

2- Se o trabalho estiver organizado por turnos, os horários de trabalho devem ser escalonados de forma a que cada trabalhador tenha, no máximo, cinco dias de trabalho consecutivo.

3- Nas situações contempladas no número anterior, os dias de descanso devem coincidir com o sábado e o domingo, no mínimo, de quatro em quatro semanas.

Cláusula 61.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os como tal previstos na lei.

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

3- Para além dos previstos no número 1, são também considerados para todos os efeitos como feriados os seguintes dias:

- Feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento;
- Terça-Feira de Carnaval.

4- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, pode ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a empresa e trabalhador.

Cláusula 62.^a

Direito a férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este ACT têm direito, em cada ano civil, a um período mínimo de 22 dias úteis de férias retribuídas.

2- O direito a férias reportase ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efectividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número seguinte e nas cláusulas 63.^a (Aquisição do direito a férias) e 77.^a (Efeito das faltas no direito a férias).

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

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- Para efeitos do número anterior não relevam como faltas:

a) As ausências a título de licença que legalmente não determinam perda de direitos ou regalias, designadamente as previstas no número 1 da cláusula 90.^a (Regime de licenças, faltas e dispensas);

b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos representantes dos trabalhadores;

c) As dadas por motivo de doença profissional ou de acidente de trabalho que não resulte de negligência.

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

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

Cláusula 63.^a

Aquisição do direito a férias

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

2- 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.

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, sem prejuízo do gozo integral das férias vencidas em 1 de janeiro deste último ano e do disposto no número seguinte.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 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- Nos contratos 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 64.^a

Retribuição durante as férias

1- A retribuição correspondente ao período de férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem em serviço efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas, certas ou variáveis, que tenham carácter regular e periódico e sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- A redução do período de férias nos termos do número 2 da cláusula 77.^a (Efeito das faltas no direito a férias) não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

Cláusula 65.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita, por mútuo acordo, entre a empresa e trabalhador.

2- Na falta de acordo, caberá à empresa marcar as férias e elaborar o respectivo mapa, hipótese em que o período de férias oscilará de 1 de maio a 31 de outubro, devendo ser ouvidos os representantes dos trabalhadores na empresa.

3- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a empresa e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

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

5- Os trabalhadores do mesmo agregado familiar, bem como os que vivam em união de facto ou economia comum que estejam ao serviço da mesma empresa, gozarão as férias simultaneamente se nisso tiverem conveniência, salvo motivo imperioso de serviço.

Cláusula 66.^a

Doença no período de férias

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas, desde que a empresa seja do facto informada, prosseguindo o respectivo gozo após o termo da situação de doença, nos termos em que as partes acordarem; na falta de acordo, a marcação será efectuada pela empresa.

2- A prova da situação de doença prevista no número anterior poderá ser feita por estabelecimento hospitalar, por declaração do centro de saúde ou por atestado médico, sem prejuízo, neste último caso, do direito de fiscalização por médico da Segurança Social a requerimento da empresa.

Cláusula 67.^a

Cumulação de férias

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos.

2- Não se aplica o disposto no número anterior, podendo as férias ser gozadas até 30 de abril do ano civil imediato, em acumulação ou não com as férias vencidas neste, por acordo entre a empresa e trabalhador ou sempre que este pretenda gozar as férias com familiares residentes no estrangeiro.

3- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

Cláusula 68.^a

Alteração da marcação do período de férias

1- Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 69.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

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

2- No ano de cessação do impedimento prolongado o trabalhador terá direito, após a prestação de 90 dias de efetivo serviço, ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação do trabalhador, após a cessação do impedimento, e o termo do ano civil em que este se verifique serão gozados até 30 de abril do ano civil imediato.

Cláusula 70.^a

Violação do direito a férias

No caso de a empresa culposamente obstar ao gozo das férias nos termos previstos no presente capítulo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá, obrigatoriamente, ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 71.^a

Exercício de outra actividade durante as férias

1- O trabalhador não pode exercer durante as férias qualquer outra actividade retribuída, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente ou a empresa o autorizar a isso.

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

Cláusula 72.^a

Noção de falta

1-Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a actividade a que está adstrito.

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

3-Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-seá sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4-Quando seja praticado horário flexível, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória do trabalhador.

Cláusula 73.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

- a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;
- b) As motivadas por falecimento de filhos, enteados, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador até 20 dias de calendário consecutivos por altura do óbito;
- c) As motivadas por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastrós e madrastras, bem como de pessoa que viva em economia comum com o trabalhador, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;
- d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;
- e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;
- f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
- g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei;
- h) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre por cada menor;
- i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação colectiva dos trabalhadores, nos termos deste ACT e da lei;
- j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respectiva campanha eleitoral;
- k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
- l) As que por lei forem como tal qualificadas.

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

- a) As resultantes da prática de actos inerentes ao exercício da actividade de bombeiro voluntário, nos termos da legislação em vigor;
- b) As resultantes da doação de sangue, a título gracioso, pelo tempo necessário e nunca mais de uma vez por trimestre;
- c) As motivadas por consulta, tratamento ou exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço;
- d) O dia do funeral, por falecimento de tios ou sobrinhos, devidamente comprovado.

4- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 74.^a

Comunicação e prova sobre faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.

3- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.

4- A empresa pode, nos quinze dias seguintes à comunicação referida nos números 1 e 2, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.

5- No caso previsto no número anterior, o trabalhador deverá apresentar a prova solicitada de imediato ou logo que isso lhe seja possível, não devendo em qualquer caso exceder quinze dias.

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

Cláusula 75.^a

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte:

2- Determinam perda de retribuição, ainda que justificadas, as seguintes faltas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença e já tiver adquirido direito ao respectivo subsídio;

b) Por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 2 da cláusula 73.^a (Tipos de faltas), quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

3- Nos casos previstos na alínea e) do número 2 da cláusula 73.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 76.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

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

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a trinta ou sessenta minutos, pode a empresa recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

Cláusula 77.^a

Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 78.^a

Licença sem retribuição

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição, cujo período se conta para efeitos de antiguidade.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração, nos termos legais, para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se de longa duração a licença superior a sessenta dias.

4- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO X

Parentalidade

Cláusula 79.^a

Protecção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de protecção na parentalidade previsto neste ACT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 80.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

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

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 81.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

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

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

Cláusula 82.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador 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.

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

3- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

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

Cláusula 83.^a

Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 86.^a (Dispensas para consultas, amamentação e aleitação).

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida

mensalmente, não excedendo 30 ou 33 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respectivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 84.^a

Licença por adopção

1- Em caso de adopção de menor de 15 anos os trabalhadores candidatos a adoptantes têm direito à licença parental inicial e demais regalias, nos termos e condições legalmente definidos.

2- O candidato a adoptante não tem direito a licença em caso de adopção de filho do cônjuge ou de pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 85.^a

Dispensa para avaliação para a adopção

Os trabalhadores têm direito a 3 dispensas de trabalho, devidamente justificadas, para deslocação aos serviços de Segurança Social ou recepção dos técnicos no seu domicílio, para efeitos de realização de avaliação para a adopção.

Cláusula 86.^a

Dispensas para consultas, amamentação e aleitação

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

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação dos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 87.^a

Protecção da segurança e saúde

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em actividades susceptíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de protecção adoptadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

a) Adaptar as condições de trabalho;

b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;

c) Se a adopção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou nocturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 88.^a**Faltas para assistência a filho**

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 89.^a**Faltas para assistência a neto**

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que viva consigo em comunhão de mesa e habitação e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

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

3- Em substituição dos progenitores, os trabalhadores podem faltar até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a neto menor de 12 anos ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

Cláusula 90.^a**Regime de licenças, faltas e dispensas**

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efectiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- 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 adopção;
- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa de prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de serviço.

CAPÍTULO XI

Cessaçã o do contrato de trabalhoCláusula 91.^a**Princípio geral**

O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e do disposto nas cláusulas deste capítulo.

Cláusula 92.^a**Modalidades da cessação do contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Denúncia por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento colectivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

2- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respectivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respectivo subsídio.

Cláusula 93.^a**Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho**

1- O trabalhador terá direito a indemnização correspondente a 1 mês de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a 3 meses, nos seguintes casos:

- a) Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b) Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento colectivo, extinção de posto de trabalho ou inadaptação.

2- Nos casos de resolução com justa causa por iniciativa do trabalhador e de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será de 1,2 meses de retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, não podendo ser inferior a 3,6 meses.

3- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração e sendo esta julgada procedente, a indemnização a estabelecer pelo tribunal será correspondente a 1,5 meses da retribuição base e diuturnidades por cada ano ou fracção de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

4- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a três ou dois dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do vínculo, consoante o contrato tenha durado por um período que, respectivamente, não exceda ou seja superior a seis meses.

Cláusula 94.^a**Documentos a entregar ao trabalhador**

1- Ao cessar o contrato de trabalho, por qualquer das formas previstas neste capítulo e na lei, a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador certificado donde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, a não ser se expressamente requeridas pelo trabalhador.

3- Além do certificado de trabalho a empresa é obrigada a entregar ao trabalhador, quando solicitados, outros documentos destinados a fins oficiais que por ela devam ser emitidos, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

CAPÍTULO XII

Disciplina

Cláusula 95.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infracções por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste ACT.

2- O poder disciplinar é exercido pela empresa, directamente ou por superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 96.^a

Sanções disciplinares

As sanções disciplinares aplicáveis são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do contrato de trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 30 dias por cada infracção e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infracção, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infracção, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

Cláusula 97.^a

Infracção disciplinar, procedimento e prescrição

1- Constitui infracção disciplinar a violação culposa pelo trabalhador dos deveres estabelecidos neste contrato ou na lei.

2- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador. A sanção de despedimento com justa causa só pode ser aplicada nos termos do regime legal respectivo.

3- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infracção e da pessoa do infractor.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal.

CAPÍTULO XIII

Regalias sociais

Cláusula 98.^a

Seguros

As empresas segurarão os seus trabalhadores do quadro permanente em acidentes pessoais ocorridos dentro ou fora das horas de serviço, sendo o capital seguro no valor de 25 145,00 €.

Cláusula 99.^a

Complemento do subsídio de doença

1- Durante cada período de doença com baixa estabelecido pela Segurança Social, a empresa pagará ao trabalhador um complemento que, adicionado ao subsídio da Segurança Social, perfaça a retribuição líquida mensal, incluindo o pagamento dos três primeiros dias de baixa pela totalidade.

2- O complemento do subsídio de doença será pago, mesmo quando o trabalhador ainda não tenha adquirido o direito ao subsídio pago pela Segurança Social, tendo como limite 45 % da retribuição mensal média auferida pelo mesmo nos primeiros seis meses dos últimos oito que antecederem o mês da baixa.

3- Não usufruirão deste benefício os trabalhadores cuja inscrição na Segurança Social ainda não tenha tido lugar por falta de iniciativa dos mesmos no fornecimento de elementos deles próprios dependentes ou não tenham feito tempestivamente a comunicação da sua doença, quer à Segurança Social, quer à empresa.

4- O complemento previsto no número 1 pode deixar de ser atribuído no caso de o trabalhador se recusar, sem motivos fundamentados, a ser observado por médico indicado pela empresa, a expensas desta, independentemente de estar ou não a ser tratado por médico da Segurança Social.

Cláusula 100.^a

Comparticipação em internamento hospitalar e intervenção cirúrgica

1- Sempre que haja necessidade, a empresa fará um adiantamento ou entregará um termo de responsabilidade para internamento hospitalar ou para intervenção cirúrgica do trabalhador ou de qualquer membro do seu agregado familiar, entendendo-se como tal, além do cônjuge ou pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, todos aqueles por quem o beneficiário tem direito a receber abono de família. O montante de adiantamento a que esta situação porventura der lugar deverá ser reembolsado pelo trabalhador em montante nunca superior a 1/12 mensal, num período máximo de três anos ou logo que reembolsado pela Segurança Social.

2- Em caso de internamento hospitalar, acrescido ou não de intervenção cirúrgica, a empresa suportará 75 % ou 60 % da totalidade das despesas consoante se trate do trabalhador ou de familiares directos (cônjuges, pessoa que esteja em união de facto ou economia comum com o trabalhador, filhos menores ou filhos maiores com direito a abono de família) até ao limite anual máximo de 8247,00 € por agregado familiar, não excedendo 3600,00 € per capita, depois de deduzida a participação da Segurança Social ou de esquemas oficiais equiparados.

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

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

Cláusula 101.^a

Descendentes com deficiências psicomotoras

1- Sempre que um empregado da empresa tenha filhos com deficiências psicomotoras, necessitando de reabilitação ou reeducação em estabelecimento hospitalar ou reeducativo no País, a empresa participará nas despesas inerentes a essa reeducação ou reabilitação, em montante a definir caso por caso, mas que não poderá exceder 3053,00 € por cada um e por ano, até o descendente em causa atingir os 24 anos de idade ou quando haja lugar ao pagamento de abono de família, subsídio mensal vitalício ou pensão social.»

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

Cláusula 102.^a

Idade de reforma

As empresas e os trabalhadores poderão acordar na antecipação da reforma mediante a aplicação de esquemas de pré-reforma ou o pagamento de uma compensação pela diminuição da respectiva pensão em virtude da antecipação da idade normal de reforma por velhice.

Cláusula 103.^a

Preparação para a reforma

1- As empresas concederão aos trabalhadores do quadro de pessoal permanente durante o ano que precede a sua passagem à situação de reforma por velhice, um regime especial de trabalho designado por preparação para a reforma, com vista a possibilitar a sua adaptação à situação de reforma.

2- Os trabalhadores em regime de preparação para a reforma têm direito:

- a) A dois dias de dispensa de serviço por mês;
- b) A uma redução de 25 % no horário de trabalho diário.

3- Os trabalhadores que pretenderem gozar do direito de preparação para a reforma deverão comunicá-lo à empresa, por escrito, com a antecedência de três meses, programando o regime de trabalho a que se refere o número anterior.

CAPÍTULO XIV

Segurança, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 104.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- As empresas assegurarão 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.

2- A organização da segurança e saúde no trabalho é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde, devendo as respectivas actividades ter como objectivo proporcionar condições de trabalho que assegurem a integridade física e psíquica de todos os trabalhadores.

3- Os trabalhadores devem cumprir as normas e prescrições sobre esta matéria, as quais lhes serão dadas obrigatoriamente a conhecer pelas empresas, bem como as instruções específicas determinadas pela entidade empregadora e pelos responsáveis na empresa pela segurança e saúde no trabalho.

4- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 105.^a

Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Em cada empresa outorgante deve ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho, de composição paritária, da qual façam parte representantes dos trabalhadores, a fim de determinar os postos de trabalho que envolvam exposição frequente a substâncias tóxicas, explosivas, matérias infectas e agentes lesivos, incluindo vibrações, ruídos, radiações e temperaturas, humidade ou pressões anormais com risco para a saúde dos trabalhadores.

2- A determinação destes postos de trabalho implica a adopção de medidas de prevenção e segurança tecnicamente adequadas.

3- À comissão de segurança e saúde no trabalho competirá também verificar se é cumprida tanto pela empresa como pelos trabalhadores, a legislação em vigor, as normas de segurança internas da empresa e o estabelecido neste ACT.

Cláusula 106.^a

Medicina no trabalho

1- As empresas assegurarão um serviço de medicina no trabalho que, tendo carácter essencialmente preventivo, respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários à execução das tarefas que lhes incumbem.

2- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se, quando para tal convocados durante o período normal de trabalho, aos exames médicos periódicos, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços médicos.

Cláusula 107.^a

Uniformes e equipamento individual

1- Se, de harmonia com os usos e costumes em vigor ou por motivo justificado, houver lugar a que os trabalhadores de determinado sector usem uniforme, a empresa custeará as despesas inerentes à aquisição dos mesmos.

2- Qualquer tipo de uniforme ou equipamento de trabalho, nomeadamente capacete, luvas, cintos de segurança, máscaras, óculos, calçado, impermeável e protecções auditivas, é encargo exclusivo da empresa, bem como as despesas de limpeza e conservação inerente a um uso normal.

3- A escolha do tecido deverá também ter em conta as condições climatéricas do local e do período do ano, havendo, pelo menos, dois uniformes por cada época.

4- A empresa suportará os encargos com a deterioração dos uniformes, equipamentos, ferramentas ou utensílios de trabalho ocasionada por acidente ou uso inerentes ao trabalho prestado.

Cláusula 108.^a

Obrigações dos trabalhadores em matéria de prevenção de acidentes e doenças

1- Os trabalhadores são obrigados a usar durante o serviço o equipamento de protecção individual que for determinado

2- O incumprimento da obrigação referida no número anterior faz incorrer o trabalhador em infracção disciplinar.

3- Os trabalhadores são ainda obrigados a participar em dispositivos de segurança que sejam montados nas instalações para prevenção e combate de sinistros, bem como em acções de formação apropriadas.

Cláusula 109.^a

Prevenção e controlo do consumo de álcool e drogas

1- As empresas, tendo por finalidade a defesa da saúde dos seus trabalhadores e a promoção de um elevado grau de segurança no trabalho, deverão promover acções internas de sensibilização, informação e prevenção tendo em vista a prevenção e a diminuição da incidência e das consequências do consumo de álcool e drogas.

2- Em complemento das acções de sensibilização e prevenção, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool e drogas pelos trabalhadores.

3- O controlo efectua-se através de testes ao sopro, à urina e ao sangue, de acordo com os procedimentos habituais nestas situações.

4- O referido controlo faz-se, em regra, de forma aleatória, por sorteio e, excepcionalmente, nas seguintes situações:

a) Na sequência de incidentes de segurança;

b) Em casos de sinais evidentes de comportamentos afectados por álcool ou drogas.

5- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para acção disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou drogas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool (sempre que for superior ao limite estabelecido pelas regulamentações internas) ou de uso abusivo de drogas.

6- Em caso algum as empresas podem divulgar os resultados dos testes de álcool e drogas para além de ao próprio trabalhador e ao médico da empresa, a não ser na medida do necessário em ordem à efectivação da responsabilidade disciplinar quando a houver.

CAPÍTULO XV

Comissão paritária

Cláusula 110.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por oito elementos, sendo quatro em representação das empresas e quatro em representação dos sindicatos, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser marcadas com oito dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- Não é permitido, salvo unanimidade dos seus representantes presentes, tratar nas reuniões assuntos de que a outra parte não tenha sido notificada com um mínimo de oito dias de antecedência.

4- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

5- As deliberações tomadas por unanimidade, respeitantes à interpretação e integração da convenção, serão depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste ACT.

6- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respectivos representantes.

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

8- Os elementos da comissão podem ser assistidos por assessores técnicos, sem direito a voto, até ao máximo de dois por cada parte.

Cláusula 111.^a

Reclassificações

1- No prazo máximo de cento e vinte dias após a entrada em vigor deste acordo, todos os trabalhadores por ele abrangidos serão classificados pelas empresas de harmonia com as funções que efectivamente desempenhem, numa das categorias profissionais estabelecidas no anexo I, dentro do mesmo grupo salarial ou superior.

2- Os efeitos da reclassificação retroagem à data da entrada em vigor deste ACT.

3- Sempre que um trabalhador desempenhe simultaneamente e com carácter de permanência funções inerentes a mais do que uma categoria, que sejam significativas em razão da sua relevância e ou do tempo despendido, será classificado nos termos deste ACT e retribuído pela categoria a que corresponde retribuição mais elevada, sem prejuízo do que venha a ser acordado em condições específicas deste ACT.

CAPÍTULO XVI

Disposições gerais e transitórias

Cláusula 112.^a

Manutenção de direitos e regalias adquiridos

Da aplicação do presente ACT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe ou diminuição de retribuição.

Cláusula 113.^a

Maior favorabilidade global

As partes contratantes reconhecem expressamente este ACT como globalmente mais favorável aos trabalhadores por ele abrangidos que o ACT anteriormente aplicável e, nessa medida, declaram revogado e por este substituído esse mesmo ACT.

ANEXO I

Definição de funções

Aeroabastecedor (Grupo I) - É o trabalhador/a que efectua todo o conjunto de operações necessárias ao abastecimento de aeronaves e tarefas complementares, incluindo a condução dentro das áreas dos aeroportos.

Aeroabastecedor qualificado (Grupo H) - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, além das atribuições definidas para o aeroabastecedor, coadjuva o supervisor sempre que requerido pelas necessidades de serviço, podendo substituí-lo nos seus impedimentos.

Analista chefe (Grupo D) - É o trabalhador/a com funções de orientação e chefia do pessoal adstrito ao laboratório da empresa.

Analista de laboratório (Grupo H) - É o trabalhador/a que realiza determinações físico-químicas em produtos petrolíferos e outros, utilizando métodos normalizados.

Analista principal (Grupo E) - É o trabalhador/a que coordena os trabalhos a executar no laboratório, participando na elaboração das análises; superintende na segurança das instalações laboratoriais e é responsável pela manutenção e operacionalidade de todos os aparelhos; aprecia e regista os resultados das análises.

Assessor I (Grupo E) - É o trabalhador/a que tem instrução especializada, cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos e na recolha básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por métodos científicos. Para o efeito da recolha de elementos para a realização de estudos em que deva colaborar, pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Assessor II (Grupo D) - É o trabalhador/a que tem instrução especializada e realiza as suas actividades com relativa autonomia, obedecendo a regulamentos relativos ao desempenho da função. Pode realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Assessor III (Grupo C) - É o trabalhador/a que tem instrução especializada e conhecimentos sólidos e específicos, pelo menos no domínio de uma área da empresa. Desempenha funções com autonomia, respeitando os apropriados regulamentos internos, devendo ainda integrar eventuais omissões destes. Pode realizar estudos e proceder à análise dos respectivos resultados, devendo, quando for caso disso, efectuar a interpretação desses resultados, na perspectiva de uma técnica ou de um ramo científico. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior.

Assessor júnior (Grupo F) - É o trabalhador/a que tem instrução especializada, cujas funções consistem em colaborar na realização de estudos e na recolha básica de elementos necessários a um subsequente tratamento por métodos científicos.

Assistente administrativo (Grupo H) - É o trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, procede nomeadamente ao tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Prepara, colige e ordena elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Assistente administrativo estagiário (Grupo I) - É o trabalhador/a que, dentro da área em que se insere, colabora no tratamento adequado de correspondência, documentação, valores e materiais diversos. Participa na preparação e no ordenamento de elementos para consulta e tratamento informático. Utiliza, sob orientação superior, os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função. Ao fim de seis meses de estágio ascende à categoria profissional de assistente administrativo, grupo H.

Assistente operacional (Grupo I) - É o trabalhador/a que, de acordo com a sua formação e/ou as suas aptidões específicas, está habilitado a prestar serviço em várias áreas operacionais da empresa, quer manuseando e dando assistência a equipamentos, máquinas e meios de transporte utilizados pela empresa, quer zelando pela sua manutenção, limpeza e conservação.

Auxiliar administrativo (Grupo J) - É o trabalhador/a que anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objectos inerentes ao serviço interno e externo, podendo ainda proceder a cobranças, pagamentos, levantamentos e depósitos, utilizando veículo automóvel ou motorizado, quando necessário.

Chefe de equipa (Grupo G) - É o trabalhador/a que coordena a actuação de um grupo de trabalho, de enchimento de cargas e descargas e ou de abastecimento.

Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos (Grupo D) - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, orienta tecnicamente os serviços de manutenção do equipamento de abastecimento dos aeroportos, observando o cumprimento das normas técnicas relativas à segurança dos abastecimentos e qualidade dos produtos.

Chefe de vendas (Grupo C) - É o trabalhador/a que dirige, coordena e controla um ou mais sectores de venda da empresa.

Consultor I (Grupo B) - É o trabalhador/a de quem se requer um conhecimento sólido de um ou mais sectores de actividade da empresa. Deve possuir formação académica de nível superior ou experiência profissional equivalente preferencialmente vivida dentro da empresa a cujos quadros pertença. Presta trabalho mediante a aplicação de métodos científicos e segundo orientações gerais, com grande autonomia relativa ao desempenho da função. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior ou desempenhar apenas funções de consultadoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos elevados.

Consultor II (Grupo A) - É o trabalhador/a de quem se requer um conhecimento total e profundo do negócio da empresa, acompanhado de uma formação académica de nível superior ou de experiência profissional equivalente, preferencialmente vivida dentro da empresa a cujos quadros pertença. Desenvolve a sua actividade profissional obedecendo à estratégia global da empresa, dimanada do respectivo órgão de administração. Pode coordenar e orientar profissionais de grau inferior ou assegurar apenas funções de consultadoria, que dirão respeito a uma ou várias áreas específicas relativamente às quais deve possuir conhecimentos científicos ou técnicos muito elevados.

Cozinheiro (Grupo I) - É o trabalhador/a que se ocupa da preparação e confecção das refeições, elaborando ou colaborando na elaboração das ementas. É responsável pela limpeza da cozinha, dos utensílios e demais equipamentos.

Encarregado (Grupo G) - É o trabalhador/a que, tendo o necessário conhecimento das instalações a que está adstrito e dos processos de actuação, orienta e coordena, segundo directrizes fixadas superiormente, grupos de trabalho.

Enfermeiro (Grupo G) - É o trabalhador/a que executa funções que visam o equilíbrio da saúde humana, quer no seu estado normal com acções preventivas, quer no seu estado de doença, ministrando cuidados complementares e ou sequenciais da acção clínica.

Fiel de armazém (Grupo H) - É o trabalhador/a responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respectivos documentos; colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais; trata de toda a documentação inerente à actividade do armazém e colabora na execução de inventários.

Fogoeiro (Grupo H) - É o trabalhador/a que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, para além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogoeiro, aprovado pelo Decreto n.º 46 989, de 30 de abril de 1966, fazer reparações de conservação e manutenção nos geradores de vapor, auxiliares e acessórios na central de vapor.

Motorista (Grupo H) - É o trabalhador/a que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (ligeiros e pesados, de caixa aberta, carros-tanques com ou sem atrelado, semi-reboques de caixa aberta ou tanques). Compete-lhe zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo. Compete-lhe ainda zelar pela carga que transporta e proceder às operações de carga e descarga, preenchendo a documentação necessária à entrega de produtos e materiais. Compete-lhe também a verificação diária dos níveis de óleo e água do veículo.

Operador (Grupo J) - É o trabalhador/a que executa tarefas simples na área operacional dos armazéns, respeitantes à recepção e distribuição de produtos, arrumo de mercadorias e outras tarefas operacionais indiferenciadas; pode ainda proceder ao enchimento de garrafas de gás, assegurando a conservação e manutenção dos equipamentos com que opera.

Recepcionista (Grupo H) - É o trabalhador/a que recebe e encaminha os visitantes para os diversos departamentos e serviços da empresa, observando os procedimentos de segurança; atende clientes e informa-os sobre os produtos e serviços, de acordo com as especificações dos respectivos departamentos; recepciona, distribui e regista correspondência, podendo ainda atender e encaminhar telefonemas.

Representante comercial I (Grupo G) - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

Representante comercial II (Grupo F) - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade, com elevada autonomia, no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

Representante comercial III (Grupo E) - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo de crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente num contexto que exige formação académica de nível superior ou experiência equivalente e, no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com as especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

Representante comercial IV (Grupo D) - É o trabalhador/a que assegura a gestão e expansão ou racionalização de uma carteira de clientes, incluindo o controlo do crédito e a recolha de informação relevante sobre o mercado, normalmente num contexto que exige formação académica de nível superior ou experiência equivalente e, no âmbito de uma relação que envolve, além dos aspectos comerciais, aspectos técnicos relacionados com especificações e aplicações dos produtos ou serviços comercializados, organizando, planeando e controlando a sua actividade, com elevada autonomia, no âmbito da política e objectivos definidos pela empresa.

Secretário (Grupo F) - É o trabalhador/a que se ocupa do secretariado da administração ou da direcção da empresa, competindo-lhe assegurar, por sua iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e prestar todo o apoio administrativo e logístico necessário; organiza e assiste a reuniões e elabora as respectivas actas.

Superintendente de aeroinstalação (Grupo D) - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, tem sob a sua responsabilidade uma aeroinstalação em ligação directa com a sede da empresa ou com uma das suas delegações.

Superintendente de instalação (Grupo C) - É o trabalhador/a que, em ligação directa com a direcção da empresa, tem sob a sua responsabilidade a planificação global e a orientação técnica das actividades operacionais e administrativas de uma instalação petrolífera.

Supervisor de aviação (Grupo G) - É o trabalhador/a que, possuindo os necessários conhecimentos da língua inglesa, é responsável pelo serviço de abastecimento de aeronaves, supervisão de manutenção de equipamento e tarefas administrativas inerentes, chefiando o pessoal executante e garantido o exacto cumprimento das medidas de segurança estabelecidas.

Técnico administrativo I (Grupo G) - É o trabalhador/a que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma área funcional da empresa; colabora na execução de estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos e tomada de decisões correntes.

Técnico administrativo II (Grupo F) - É o trabalhador/a que organiza e executa actividades técnico-administrativas diversificadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa; colabora na execução de estudos e executa funções que requerem conhecimentos técnicos de maior complexidade e tomada de decisões correntes.

Técnico de tesouraria (Grupo G) - É o trabalhador/a que tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo às transacções respeitantes á gestão da empresa; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou recibos. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as decisões necessárias para os levantamentos.

Técnico operacional (Grupo H) - É o trabalhador/a detentor de adequada formação técnica e/ou experiência profissional para prestar serviço em uma ou mais áreas funcionais da empresa. Sob orientação superior, executa com autonomia trabalhos que requerem a aplicação de técnicas qualificadas. Pode coordenar funcionalmente grupos de trabalho ou coadjuvar a sua chefia.

Telefonista (Grupo I) - É o trabalhador/a que presta serviço numa cabina ou central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas.

Trabalhador de limpeza (Grupo K) - É o trabalhador/a que, entre várias tarefas indiferenciadas, mantém as instalações em bom estado de limpeza.

ANEXO II

Enquadramento e retribuições mínimas mensais

(A presente tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 1 de janeiro de 2024)

Grupos salariais	Categorias	Retribuições
A	Consultor II	3 295,00 €
B	Consultor I	2 515,00 €
C	Assessor III	2 279,00 €
	Chefe de vendas	
	Superintendente de instalação	
D	Analista chefe	1 942,00 €
	Assessor II	
	Chefe de manutenção de equipamento de aeroportos	
	Representante comercial IV	
	Superintendente de aeroinstalação	

E	Analista principal	1 621,00 €
	Assessor I	
	Representante comercial III	
F	Assessor júnior	1 489,00 €
	Representante comercial II	
	Secretário	
	Técnico administrativo II	
G	Chefe de equipa	1 342,00 €
	Encarregado	
	Enfermeiro	
	Representante comercial I	
	Supervisor de aviação	
	Técnico administrativo I	
	Técnico de tesouraria	
H	Aeroabastecedor qualificado	1 162,00 €
	Analista de laboratório	
	Assistente administrativo	
	Fiel de armazém	
	Fogueiro	
	Motorista	
	Rececionista	
	Técnico operacional	
I	Aeroabastecedor	1 029,00 €
	Assistente administrativo estagiário	
	Cozinheiro	
	Assistente operacional	
	Telefonista	
J	Auxiliar administrativo	962,00 €
	Operador	
K	Trabalhador de limpeza	823,00 €

Declaração

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

Lisboa, 20 de fevereiro de 2025.

Pelas empresas BP Portugal - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes SA, CEPSA - Portuguesa Petróleos, L.^{da}, PETROGAL, SA, CLC - Companhia Logística de Combustíveis, SA, TANQUISADO - Terminais Marítimos SA, REPSOL Portuguesa, L.^{da} e REPSOL Gás Portugal, Unipessoal, L.^{da}.

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

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

Mário Jorge Jesus Matos, na qualidade de mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Mário Jorge Jesus Matos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia - SATAE:

Mário Jorge Jesus Matos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Mário Jorge Jesus Matos, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

Mário Jorge Jesus Matos, na qualidade de mandatário.

Declaração

A FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

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

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

Depositado em 18 de março de 2025, a fl. 92 do livro n.º 13, com o n.º 63/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

Âmbito da revisão

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2024.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1-O presente acordo coletivo de trabalho, adiante designado por ACT, aplica-se em todo o território nacional, obriga, por um lado, a LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e a Lacticoop SGPS - Unipessoal, L.^{da} e por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas e representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB).

2-A presente convenção aplica-se aos sectores de comércio por grosso de leite, bovinicultura, comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas.

3-A presente convenção abrange 2 empresas, num total de 100 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1-O presente ACT entra em vigor nos termos da lei.

2-O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte:

3-As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, produzindo efeitos em 1 de janeiro de cada ano.

4-A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de, pelo menos, três meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

5-A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta que não sejam aceites.

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

7-As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto esta convenção não for alterada ou substituída no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes dos números 2 e 3.

CAPÍTULO II

Admissão, formação e carreira profissional

(...)

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias das partes

(...)

CAPÍTULO IV

Prestação do trabalho

(...)

CAPÍTULO V

Retribuição de trabalho

Cláusula 17.^a

Definição e âmbito

1-(...)

2-(...)

Cláusula 18.^a

Local, forma e data do pagamento da retribuição

1-(...)

2-(...)

Cláusula 19.^a

Diuturnidades

1- Às remunerações mínimas fixadas pela tabela salarial constante do presente ACT para os trabalhadores em regime de tempo completo será acrescida uma diuturnidade de 3 % sobre a remuneração prevista para o nível VII da tabela salarial, por cada três anos de permanência na mesma categoria profissional, até ao limite de cinco, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2- O disposto no número anterior não é aplicável aos trabalhadores de profissão ou categorias profissionais com acesso automático ou obrigatório.

3- Os trabalhadores em regime de tempo parcial têm direito a diuturnidades de valor proporcional ao horário de trabalho completo, nos termos do disposto no número 1.

4- A antiguidade para os efeitos do disposto nos números 1 e 3 conta-se a partir do ingresso na respectiva profissão ou categoria profissional.

Cláusula 20.^a

Subsídio de Natal

1-(...)

2-(...)

3-(...)

4-(...)

5-(...)

6- (...)

7- (...)

Cláusula 21.^a**Remuneração do trabalho suplementar em dia útil**

1- (...)

a) (...);

b) (...)

2- (...)

Cláusula 22.^a**Remuneração do trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado**

1- (...)

a) (...)

2- (...)

3- (...)

Cláusula 23.^a**Abono para falhas**

1-O trabalhador que, independentemente da sua classificação profissional, exerça também regularmente funções de pagamento ou recebimento tem direito a um abono mensal para falhas no valor de 3 % sobre a remuneração fixada para o nível VII da tabela salarial, com arredondamento para o décimo cêntimo superior.

2-Sempre que o trabalhador referido no número anterior seja substituído nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

Cláusula 24.^a**Retribuição especial por trabalho nocturno**

A retribuição do trabalho nocturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 25.^a**Isenção de horário de trabalho**

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a uma retribuição especial mensal igual a 20 % da sua remuneração base enquanto se mantiver essa isenção.

Cláusula 26.^a**Antiguidade**

Às retribuições mínimas estabelecidas neste ACT acrescerá uma percentagem em cada categoria de 5 % para o trabalhador com mais de 10 anos e até 15 anos de casa e de 7,5 % com mais de 15 anos de casa.

Cláusula 27.^a**Subsídio de alimentação**

1-Os trabalhadores abrangidos pelo presente ACT têm direito a um subsídio de alimentação no valor de 6,00 € por cada dia de trabalho.

2-O trabalhador perde o direito ao subsídio nos dias em que faltar ao trabalho durante mais de uma hora.

3-Não implicam, porém, perda do direito ao subsídio de refeição as faltas justificadas, sem perda de retribuição, até ao limite de meio período de trabalho diário.

4-Não se aplica o disposto no número 1 aos trabalhadores que usufruam ou possa vir a usufruir, no que respeita às refeições, de condições mais favoráveis.

5-Não se aplicará, também, o disposto no número 1 nos dias e em relação aos trabalhadores aos quais o empregador assegure a refeição do almoço em espécie.

6-O valor do subsídio previsto nesta cláusula não será considerado no período de férias nem para cálculo dos subsídios de férias e de Natal.

Cláusula 28.^a**Substituições temporárias**

- 1-(...)
- 2-(...)

CAPÍTULO VI

Transferência e deslocações em serviçoCláusula 29.^a**Deslocações e transferências - Princípio geral**

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5-(...)
- 6-(...)
- 7-(...)
- 8-(...)

Cláusula 30.^a**Local de trabalho habitual**

(...)

Cláusula 31.^a**Deslocações em serviço**

- 1- Entende-se por deslocação em serviço a prestação de trabalho fora do local habitual.
- 2- O trabalhador tem direito, enquanto estiver deslocado em serviço, a ser compensado de todas as despesas impostas pela deslocação nos termos e nos limites previstos neste ACT.
- 3- Nas deslocações em serviço, o trabalhador terá direito:
 - a) Ao pagamento das despesas de transporte, salvo se o empregador lho proporcionar;
 - b) Ao pagamento das despesas com alojamento e refeições que ocorram durante o período de trabalho e que o trabalhador esteja impossibilitado de tomar no local habitual nos seguintes períodos:
 - Pequeno-almoço - Se tiver iniciado o serviço até às 7h00, inclusive;
 - Almoço - Das 11h30 às 14h00;
 - Jantar - Das 19h00 às 21h30;
 - Ceia - Das 24h00 às 2h00.
- 4- O pagamento das refeições referidas no número anterior será feito de acordo com os seguintes valores:
 - Pequeno-almoço 3,50 €;
 - Almoço ou jantar 11,90 €;
 - Ceia..... 3,35 €.
- 5- Sempre que o trabalhador tiver de interromper o tempo de trabalho suplementar para a refeição, esse tempo ser-lhe-á pago como suplementar.
- 6- Nos locais onde existam cantinas, o trabalhador não terá direito ao pagamento dos valores estabelecidos no número 4 desta cláusula, sendo-lhe fornecida nessa cantina, gratuitamente, uma refeição completa.
- 7- Nos casos de uso, pelo trabalhador, de transporte próprio e do acréscimo de quilómetros a percorrer pela mudança do local de trabalho, a entidade empregadora pagará por cada quilómetro percorrido, uma importância correspondente a 65 % do quantitativo do subsídio de transporte em automóvel próprio fixado anualmente aos funcionários públicos, para além de garantir a cobertura de seguro de acidentes de trabalho que ocorram no percurso de ida da sua residência para o local de trabalho e volta.
- 8- Os trabalhadores que efectuem deslocações ao estrangeiro serão reembolsados, contra apresentação de documento comprovativo, de todas as despesas efectuadas, nomeadamente alojamento, alimentação e representação.

9- Em caso de acidente de trabalho, confirmado pela companhia de seguros, o empregador pagará as seguintes indemnizações:

- a) 36 meses de retribuição efectiva em caso de morte ou de incapacidade total e permanente;
- b) 24 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 50 % e 75 %;
- c) 12 meses de retribuição efectiva no caso de incapacidade parcial e permanente entre 25 % e 49 %.

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação do trabalho

Cláusula 32.^a

Descanso semanal

(...)

Cláusula 33.^a

Feriados

1- Serão considerados feriados obrigatórios:

- 1 de Janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- Domingo de Páscoa;
- 25 de Abril;
- 1 de Maio;
- Corpo de Deus (festa móvel);
- 10 de Junho;
- 15 de Agosto;
- 5 de Outubro;
- 1 de Novembro;
- 1 de Dezembro;
- 8 de Dezembro;
- 25 de Dezembro.

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

3- Mediante legislação específica, determinados feriados obrigatórios podem ser observados na segunda-feira subsequente.

4- Além dos feriados obrigatórios referidos no número 1, serão ainda observados:

- a) O feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital;
- b) A Terça-Feira de Carnaval.

5- Em substituição de qualquer dos feriados referidos no número anterior, poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia em que acordem a entidade patronal e os trabalhadores.

Cláusula 34.^a

Férias

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

Cláusula 35.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com excepção de feriados.

3- 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) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.

4- A entidade empregadora pode encerrar total ou parcialmente a empresa ou estabelecimento nos seguintes termos:

- a) Durante pelo menos 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro;
- b) Por tempo superior a 15 dias consecutivos ou fora do período referido na alínea anterior, mediante acordo da maioria dos trabalhadores.

5- Salvo o disposto no número seguinte, o encerramento da empresa ou estabelecimento não prejudica o gozo efectivo do período de férias a que o trabalhador tenha direito.

6- Os trabalhadores que tenham direito a um período de férias superior ao do encerramento podem optar por receber a retribuição e o subsídio de férias correspondente à diferença, sem prejuízo de ser sempre salvaguardado o gozo efectivo de 15 dias úteis de férias ou por gozar no todo ou em parte o período excedente de férias prévia ou posteriormente ao encerramento.

7- Os trabalhadores admitidos por contrato a termo cuja duração inicial ou renovada não atinja um ano têm direito a um período de férias equivalente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

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

Cláusula 36.^a

Marcação do período de férias

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 11- (...)

Cláusula 37.^a

Retribuição durante as férias

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- a) (...);
- b) (...)
- 4- (...)
- 5- (...)

Cláusula 38.^a

Definição de falta

- 1- (...)
- 2- (...)

Cláusula 39.^a

Tipos de faltas

- 1-(...)
- 2-(...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (...);
- f) (...);
- g) (...);
- h) (...);
- i) (...);
- j) (...);
- k) (...)
- 3-(...)
- a) (...);
- b) (...);
- c) (...)
- 4-(...)
- 5-(...)

Cláusula 40.^a

Comunicação e prova de falta

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5-(...)
- 6-(...)

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5-(...)

Cláusula 42.^a

Licença sem retribuição

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5-(...)

Cláusula 43.^a

Impedimento prolongado

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)
- 4-(...)
- 5-(...)

Cláusula 44.^a

Cessação do impedimento prolongado

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

CAPÍTULO VIII

Cessação do contrato de trabalho

(...)

CAPÍTULO IX

Condições particulares de trabalho

(...)

CAPÍTULO X

Actividade sindical na empresa

Cláusula 50.^a

Actividade sindical na empresa

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

Cláusula 51.^a

Quotização sindical

Aplica-se o disposto no Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

CAPÍTULO XI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

(...)

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 55.^a

Comissão paritária

1- É criada, ao abrigo da legislação em vigor, uma comissão paritária, não apenas para interpretação e integração de lacunas deste ACT mas também como organismo de conciliação dos diferendos entre o empregador e os trabalhadores.

2- A comissão paritária é constituída por:

- a) Um membro efectivo e outro suplente em representação da Lacticoop;
- b) Um membro efectivo e outro suplente em representação do SETAAB.

3- Na sua função de interpretar e integrar lacunas, é exigível a presença de 50 % do número total dos membros efectivos. Na sua função conciliatória, a comissão pode reunir apenas com dois membros, um de cada parte.

4- As reuniões da comissão realizar-se-ão na sede do empregador.

5- As reuniões serão convocadas a pedido dos interessados, mas a convocatória será feita pela secretaria do empregador, com a antecedência mínima de 15 dias, devendo ser acompanhada de elementos suficientes para que os representantes se possam documentar.

6- Em casos reconhecidamente urgentes, a convocatória pode ser feita ou acordada telefonicamente.

7- No prazo de 30 dias após a publicação do ACT, as partes indicarão os seus representantes.

Cláusula 56.^a

Deliberações

As deliberações tomadas por unanimidade dos presentes, no âmbito da comissão paritária, consideram-se, para todos os efeitos, como regulamentação deste ACT e serão depositadas e publicadas nos mesmos termos das convenções colectivas de trabalho.

CAPÍTULO XIV

Sistema de mediação laboral

Cláusula 57.^a

Princípio geral

Sem prejuízo do disposto no capítulo anterior «comissão paritária», as partes aceitam, quando o considerem adequado, utilizar o sistema de mediação laboral em momento prévio a qualquer outro meio de resolução de conflitos, para qualquer litígio laboral decorrente do presente ACT ou em relação ao mesmo, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis ou não resultem de acidentes de trabalho.

CAPÍTULO XV

Direito à informação e consulta

Cláusula 58.^a

Princípio geral

1- As partes outorgantes do presente ACT comprometem-se a prestar mutuamente e em tempo útil toda a informação possível que permita aprofundar o conhecimento da realidade sectorial, das implicações e impacte das normas contratuais estabelecidas e aferir o respectivo cumprimento e adequações.

2- As partes outorgantes do presente ACT reconhecem a necessidade de promover, desenvolver e concretizar, de forma continuada e regular, mecanismos que incentivem o diálogo entre as entidades directa ou indirectamente outorgantes deste ACT e accionar em tempo útil a consulta prévia e participações dos agentes sociais intervenientes neste sector.

Cláusula 59.^a

Informação e consulta

1- A LACTICOOP - União das Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL, e a LACTICOOP, SGPS - Unipessoal, L.^{da}, na qualidade de outorgantes deste ACT, asseguram aos representantes dos trabalhadores ao seu serviço - delegados sindicais do sindicato outorgante deste ACT - Sindicato Nacional dos trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB), o direito à informação e consulta, nos termos da Directiva Comunitária n.º 2002/14/CE, de 11 de março, transposta para a legislação nacional através do Código do Trabalho, Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e n.º 93/2019, de 4 de setembro e legislação complementar.

2- As partes outorgantes deste ACT acordarão durante a sua vigência a metodologia para a criação da instância de informação e consulta.

CAPÍTULO XVI

Disposições finais

Cláusula 60.^a

Prémio de antiguidade

O direito ao prémio de antiguidade previsto na cláusula 27.^a, exclusivamente para os trabalhadores de escritório e do comércio, será extensivo aos restantes trabalhadores da empresa a partir de 1 de março de 1994.

Cláusula 61.^a

Garantia de manutenção de regalias

1- As partes outorgantes reconhecem o carácter globalmente mais favorável do presente ACT relativamente a todos os instrumentos de regulamentação colectiva anteriormente aplicáveis, que ficam integralmente revogados.

2- Da aplicação do presente ACT não poderá resultar qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa ou mudança de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição, diuturnidades, comissões ou outras regalias de carácter regular ou permanente que já estejam a ser praticadas pelo empregador.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de encarregado de armazém - É o trabalhador que coadjuva o encarregado, assumindo as funções deste no seu impedimento.

Assessor técnico - É o trabalhador que, pelo seu grau de conhecimentos técnicos, assessora um chefe de serviços ou departamento, podendo coordenar e controlar o desenvolvimento de determinados projetos ou ações. Será classificado no grau I, II ou III consoante o nível do profissional cuja ação coordena e controla seja igual ou inferior.

Assistente administrativo - É o trabalhador que executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático e equipamento e utensílios de escritório; recepciona e regista a correspondência e

encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário, e acondicionando-a de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confecciona documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente ou utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, facturação, vendas e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido.

Assistente administrativo principal - É o trabalhador que, sem funções de chefia, mas pelo seu grau de experiência, conhecimentos e aptidão, possui um nível de qualificação que permita a execução, com autonomia, das tarefas mais complexas do âmbito da secção em que trabalha e da profissão de escriturário, podendo coordenar, segundo instruções do chefe de secção, o trabalho de outros profissionais de qualificação inferior.

Assistente comercial - É o(a) trabalhador(a) que presta apoio aos clientes na assistência pós-venda, ausculta a sua opinião sobre os produtos, imagem do empregador e condições técnico-comerciais das relações estabelecidas, segundo directrizes estabelecidas pelo seu superior hierárquico. Pode efectuar trabalhos de prospecção, promoção e fomento e acções de regularização de pagamentos.

Caixa (escritório) - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da entidade empregadora.

Caixa (escritório) - É o trabalhador que efectua as operações de caixa e o registo e controlo do movimento relativo às transacções respeitantes à gestão da entidade empregadora.

Chefe do centro de informática - É o trabalhador que dirige e controla o funcionamento do equipamento de processamento de dados, coordena a actividade de grupo de operação, zela pela operacionalidade do sistema e pelo cumprimento do plano de trabalhos. Desenvolve programas e rotinas de novo ou para otimizar os existentes; gere as bibliotecas de programas, ficheiros, rotinas utilitárias e manuais técnicos de fornecedores.

Chefe de secção - É o trabalhador que coordena, dirige e controla o trabalho de um grupo de profissionais da mesma área funcional.

Chefe de serviços - É o trabalhador que estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou vários dos serviços que chefia e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do serviço, segundo as orientações e os fins definidos, e propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão do pessoal necessário ao bom funcionamento do serviço.

Comercial - É o trabalhador que vende mercadorias que exijam conhecimentos especiais, fala com o cliente no local de venda, informa-se do género de produto que deseja, auxilia o cliente a efectuar a escolha fazendo uma demonstração do artigo, se for possível, evidenciando as qualidades comerciais e vantagens do produto e salientando as características de ordem técnica, enuncia o preço e as condições de crédito, recebe encomendas, elabora notas de encomenda e transmite-as para execução, cuida da exposição das mercadorias, entrega e ou toma as medidas necessárias para a entrega do produto e recebe o pagamento ou faz apor ao cliente a sua assinatura no contrato.

Conferente - É o trabalhador que procede às verificações das mercadorias, controlando a sua entrada e saída.

Director de departamento - É o trabalhador que, dependendo directamente do director-geral, exerce cargos de responsabilidade directiva e ou administrativa sobre vários grupos em assuntos interligados, no campo de acção que lhes está adstrito, estuda, organiza e coordena as actividades da empresa nos diferentes ramos, dedica-se à investigação, dirigindo uma equipa de estudos de novos acessos para o desenvolvimento das ciências aplicadas e da tecnologia e visando adquirir independência em técnicas de alto nível, colabora na elaboração da política geral da empresa, participa na orientação geral dos estudos e do desenvolvimento ao nível empresarial, com possível coordenação com funções de produção e exploração, assegurando a realização de programas superiores sujeitos somente à política global e ao controlo financeiro da empresa, exerce cargos de responsabilidade de gestão com coordenação de funções dos diferentes ramos de actividade da empresa de acordo com os objectivos de política geral da empresa, exerce a sua actividade com amplo grau de autonomia de julgamento e iniciativa, em conformidade com a política geral da empresa, e realiza trabalho de consultoria de reconhecido valor no seu campo de actividade, traduzindo propriedade intelectual em realizações industriais e trabalho científico autónomo.

Director-geral - É o trabalhador que elabora e determina, nos limites dos poderes que lhe são delegados pela direcção social, a política geral e estabelece o programa com vista à sua concretização, determina os métodos que permitam atingir os objectivos do programa, controla e coordena o funcionamento geral da empresa e aprova as nomeações dos quadros superiores.

Distribuidor - É o trabalhador que distribui mercadorias por clientes ou sectores de vendas, podendo auxiliar nos serviços de embalagem e acondicionamento.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e o serviço no armazém ou secção de armazém, assumindo a responsabilidade pelo bom funcionamento deste.

Encarregado de transportes - É o trabalhador que planeia, orienta e dirige todo o movimento do sector de transportes da empresa.

Estagiário - É o trabalhador que estagia durante um ano para a profissão em que está inserido.

Fiel de armazém - É o trabalhador que assume a responsabilidade pela mercadoria que existe no armazém, controlando as suas entrada e saída.

Monitor - É o trabalhador que ministra cursos tendo em vista o aperfeiçoamento profissional dos instruídos. Para tanto, recebe o programa das matérias a ministrar e estuda-o, prepara a sua aplicação prática, determinando os métodos a aplicar, ministra ensinamentos, exemplificando exercícios vários e fornecendo elementos de ordem teórica necessários ao bom desempenho dos exercícios práticos, verifica e orienta o instruído na aplicação prática dos conhecimentos adquiridos, procede à avaliação das capacidades dos instruídos, determina o seu grau de aproveitamento e elabora relatórios contendo os resultados obtidos.

Motorista (de pesados ou ligeiros) - É o trabalhador que, possuindo carta de condução profissional, tem a seu cargo a condução de veículos automóveis (pesados ou ligeiros), competindo-lhe ainda o estabelecimento diário dos níveis de óleo e água, a verificação do nível de combustível, da pressão e do estado dos pneumáti-

cos, zelar, sem execução, pelas boas conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta e orientar a carga e descarga.

Porteiro - É o trabalhador que atende os visitantes, informando-se das suas pretensões, e anuncia-os, indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Por vezes é incumbido de controlar as entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ainda ser encarregado da recepção da correspondência. Faz vigilância das instalações e de outros valores que lhe estão confiados.

Programador de informática - É o trabalhador que estabelece programas que se destinam a comandar operações de tratamento informático da informação por computador, prepara os ordinogramas e procede à codificação dos programas, escreve instruções para o computador na linguagem adequada, procede a testes para verificar a validade do programa e introduz-lhe alterações sempre que necessário e, por vezes, fornece instruções ao pessoal encarregado de trabalhar com o computador.

Repositor - Compreende as tarefas e funções do repositor de produtos em prateleiras que consistem particularmente, em: colocar bens em caixas, em armários e empilhar mercadorias volumosas no chão; encher prateleiras se produtos e assegurar que os produtos com menos validade estão à frente; remover bens fora de prazo das prateleiras; manter prateleiras em ordem, retirando produtos mal-arrumados, verificar e repor bens vendidos, receber, abrir, desembalar e verificar se as mercadorias estão em bom estado.

Secretário da direcção - É o trabalhador que se ocupa do secretariado específico da direcção da empresa. De entre outras, competem-lhe, nomeadamente, as seguintes funções: redigir actas das reuniões de trabalho, assegurar, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete e providenciar a realização das assembleias gerais, das reuniões de trabalho, dos contratos e das escrituras.

Servente de armazém - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias no armazém e executa tarefas indiferenciadas.

Servente de limpeza - É o trabalhador que procede à limpeza das instalações, dos escritórios e dos estabelecimentos.

Técnico de higiene e segurança (industrial) - É o trabalhador que, no âmbito do serviço de higiene e segurança, controla e verifica as instalações fabris para avaliar o cumprimento das normas sobre higiene e segurança no trabalho. Elabora relatórios sobre acidentes e sugere as providências necessárias para evitar a sua repetição. Prepara, organiza e põe em execução campanhas de educação para a prevenção de acidentes.

ANEXO II

Enquadramentos e tabela de remunerações mínimas mensais

Níveis	Categorias profissionais	Remunerações mínimas mensais
I	Diretor-geral	1 623,50 €
II	Diretor de departamento	1 491,50 €
III	Assessor técnico do grau III Chefe de serviços	1 341,00 €
IV	Assessor técnico do grau II	1 248,00 €
V	Assessor técnico de grau I Assistente comercial Chefe de centro de informática	1 131,00 €
VI	Assistente administrativo principal Chefe de secção Encarregado de armazém Monitor Programador de informática Secretário(a) Técnico de higiene e segurança industrial	1 071,00 €

VII	Ajudante de encarregado de armazém Assistente administrativo de 1. ^a Caixa Comercial Encarregado de transportes Fiel de armazém	1 006,00 €
VIII	Assistente administrativo de 2. ^a Motorista de pesados	998,00 €
IX	Distribuidor	975,00 €
X	Motorista de ligeiros	960,00 €
XI	Conferente Repositor	933,00 €
XII	Estagiário Porteiro Servente de armazém Servente de limpeza	917,00 €

Aveiro, 15 de janeiro de 2025.

Pela LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego UCRL;

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pela LACTICOOP - SGPS, Unipessoal L.^{da}:

Mário Alberto Rodrigues Nogueira, na qualidade de mandatário.

Ana Paula Lima Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins - SETAAB:

Joaquim M. F. Venâncio, na qualidade de mandatário.

Depositado em 14 de março de 2025, a fl. 91 do livro n.º 13, com o n.º 59/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula Única

Revisão do acordo de empresa

1- A CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM, e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (doravante conjuntamente designadas como «partes»), acordam na sexta revisão do acordo de empresa entre as mesmas celebrado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2017, com última revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024.

2- Em resultado do disposto no número anterior, são alteradas as cláusulas 1.ª, 41.ª, 42.ª, 43.ª, 45.ª, 57.ª-A e 68.ª e o anexo I, que passam a ter a redação indicada abaixo.

3- Nos termos do artigo 478.º, número 1, alínea c), do Código do Trabalho, as alterações introduzidas à cláusula 57.ª-A do acordo de empresa e ao anexo I têm efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2025, relativamente ao ano de 2025.

4- Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea c), do Código do Trabalho, as partes consignam que a presente revisão do AE não altera o setor de atividade, profissional ou geográfico do AE, tal como definido na última revisão global do mesmo (publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 29 de fevereiro de 2024).

5- Nos termos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, estima-se que o presente acordo de empresa abrange, além da AEdP, um número aproximado de 580 trabalhadores.

6- Em resultado das alterações introduzidas no AE, e nos termos e para os efeitos previstos no artigo 494.º, número 2, do Código do Trabalho, procede-se à republicação integral do texto do mesmo.

«Cláusula 1.ª

Âmbito

1- *(Mantém redação atual.)*

2- Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrange, além da AEdP, um número aproximado de 580 trabalhadores.

3- *(Mantém redação atual.)*

4- *(Mantém redação atual.)*

Cláusula 41.ª

Noção de trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 21h00 (vinte e uma horas) de um dia e as 7h00 (sete horas) do dia seguinte.

Cláusula 42.^a**Dia de aniversário**

1- *(Mantém redação atual.)*

2- Caso o dia de aniversário coincida com dia de descanso ou feriado, ou com dia de gozo de tolerância de ponto nos termos da cláusula 45.^a, a dispensa deverá ser gozada no dia normal de trabalho imediatamente seguinte.

3- Excepcionalmente, e sem prejuízo do disposto no número anterior, quando previamente solicitado pelo trabalhador e acompanhado de parecer favorável da liderança da respetiva área funcional a que o mesmo pertence, a AEdP pode autorizar que a dispensa da prestação do trabalho seja gozada, no máximo, nos 15 dias seguintes.

4- *(Mantém redação atual.)*

Cláusula 43.^a**Duração do período das férias**

1- *(Mantém redação atual.)*

2- *(Mantém redação atual.)*

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a uma majoração de dias de férias se tiver uma avaliação de desempenho igual ou superior a 2, de acordo com o modelo de gestão de desempenho em vigor na AEdP, e desde que a sua assiduidade no ano civil a que a avaliação de desempenho diz respeito o permita, nos termos seguintes:

a) Dois dias de férias até ao máximo de um dia ou dois meios dias de falta injustificada;

b) Um dia de férias até ao máximo de dois dias ou quatro meios dias de falta injustificada.

4- Para efeitos do disposto no número anterior:

a) Não se considerarão como falta os casos previstos na cláusula 68.^a, número 3, do AE;

b) As ausências por períodos inferiores a meios-dias serão somadas até atingir um meio-dia.

5- O direito à majoração prevista no número 3 da presente cláusula é apenas devido aos trabalhadores que, no ano civil em causa, tiverem pelo menos 6 (seis) meses de trabalho efetivo, considerando-se para estes efeitos «trabalho efetivo» os casos previstos na cláusula 68.^a, número 3, do AE.

6- Os dias de majoração de férias previstos no número 3 da presente cláusula:

a) Vencem-se no ano em que encerre o processo de avaliação de desempenho em causa, incluindo eventual decisão final sobre reclamações ou recursos, caso estes tenham sido apresentados;

b) Acumularão com as férias vencidas no ano civil em que se vencem;

c) Serão gozados no ano civil em que se vencem, em data a marcar por acordo entre a AEdP e o trabalhador ou, na falta de acordo, a marcar pela AEdP.

7- No ano de 2025, a AEdP concederá a cada trabalhador que preencha os requisitos previstos nos números 3, 4 e 5 da presente cláusula a majoração aí prevista, por referência à avaliação de desempenho e assiduidade daquele no ano de 2024.

Cláusula 45.^a**Tolerância de ponto**

1- Sempre que a Câmara Municipal do Porto atribua tolerância de ponto, a AEdP atribuirá igualmente tolerância de ponto aos trabalhadores ao seu serviço.

2- No caso de trabalhadores afetos a serviços essenciais, em que não se revele possível o gozo da tolerância de ponto por todos os trabalhadores das respetivas equipas no dia em causa por nesse dia estarem de trabalhar, bem como no caso de trabalhadores que o dia de tolerância de ponto coincida com o dia de descanso semanal (obrigatório ou complementar), serão elaboradas escalas para que o gozo da tolerância de ponto seja gozado, no máximo, nos 15 dias seguintes.

Cláusula 57.^a-A**Aumentos salariais 2025-2026**

1- Relativamente ao ano de 2025, os trabalhadores ao serviço da AEdP que a 31 de dezembro de 2024 auferiam uma retribuição base:

a) Igual ou inferior a 2631,63 € (dois mil seiscientos e trinta e um euros e sessenta e três cêntimos) terão um aumento naquela no valor de 56,58 € (cinquenta e seis euros e cinquenta e oito cêntimos);

b) Superior a 2631,63 € (dois mil seiscentos e trinta e um euros e sessenta e três cêntimos) terão um aumento naquela de 2,15 %.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável aos trabalhadores que tenham beneficiado de aumento retributivo por força do aumento da retribuição mínima mensal garantida aprovada para 2025, com exceção dos trabalhadores cujo aumento retributivo por essa via tenha sido inferior a 56,58 € (cinquenta e seis euros e cinquenta e oito cêntimos).

3- No caso previsto no número anterior, estes trabalhadores terão direito a um aumento da retribuição base correspondente à diferença entre 56,58 € (cinquenta e seis euros e cinquenta e oito cêntimos) e o valor do aumento retributivo que tiveram por força do aumento da retribuição mínima mensal garantida para 2025.

4- Relativamente ao ano de 2026, os trabalhadores ao serviço da AEdP que a 31 de dezembro de 2025 auferiram uma retribuição base:

a) Inferior a 2631,63 € (dois mil seiscentos e trinta e um euros e sessenta e três cêntimos) terão um aumento naquela no valor de 56,58 € (cinquenta e seis euros e cinquenta e oito cêntimos);

b) Igual ou superior a 2631,63 € (dois mil seiscentos e trinta e um euros e sessenta e três cêntimos) terão um aumento naquela de 2,15 %.

5- O disposto na alínea a) do número 4 da presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que tenham beneficiado de aumento retributivo por força do aumento da retribuição mínima mensal garantida aprovada para 2026, com exceção dos trabalhadores cujo aumento retributivo por essa via tenha sido inferior a 56,58 € (cinquenta e seis euros e cinquenta e oito cêntimos). Neste último caso, estes trabalhadores terão direito a um aumento da retribuição base correspondente à diferença entre 56,58 € (cinquenta e seis euros e cinquenta e oito cêntimos) e o valor do aumento retributivo que tiveram por força do aumento da retribuição mínima mensal garantida para 2026, respetivamente.

Cláusula 68.^a

Distribuição de resultados

1- Sempre que em cada exercício financeiro a AEdP obtenha um resultado líquido de exercício positivo de valor superior a 3 315 000,00 € (três milhões trezentos e quinze mil euros), submeterá à consideração da assembleia geral uma distribuição dos resultados pelos trabalhadores ao seu serviço no valor máximo de 215 000,00 € (duzentos e quinze mil euros). A proposta de distribuição dos resultados pelos trabalhadores será feita de acordo com as regras previstas na presente cláusula.

2- *(Mantém redação atual.)*

3- *(Mantém redação atual.)*

4- *(Mantém redação atual.)*

5- *(Mantém redação atual.)*

6- *(Mantém redação atual.)*

7- *[Revogado.]*

ANEXO I

Grupo Funcional		Posição	Categoria	Descritivo	Níveis Retributivos		
					0	1	2
Gestão	11	Diretor	Definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área de atividade.	2 507,17 €	3 213,22 €		
	10	Coordenador	Definir, implementar e coordenar a estratégia da Área Funcional, coordenando e controlando as respetivas atividades, garantindo o alinhamento com a estratégia e políticas da AEdP.	1 803,60 €	2 507,17 €		
	9	Responsável Técnico	Conceber, desenvolver, implementar e disseminar ações e ferramentas no âmbito da Área Funcional, garantindo a sua correta aplicação pela equipa sob a sua responsabilidade.	1 623,22 €	1 803,60 €		
	8		Planejar, supervisionar e monitorizar atividades operacionais e/ou administrativa da Área Funcional, e efetuar a supervisão geral da atividade dos supervisores e das equipas operacionais/administrativas.	1 462,20 €	1 623,22 €		
	7	Supervisor Geral	Supervisionar e monitorizar operações de reparação e manutenção, ou atividades de apoio, apoiando o supervisor geral e/ou coordenador.	1 227,81 €	1 462,20 €		
	6	Supervisor Operacional	Supervisionar e monitorizar atividades operacionais ou de suporte, efetuando o necessário reporte.	1 110,62 €	1 227,81 €		
	5	Supervisor	Planejar, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados.	988,33 €	1 110,62 €		
	7	Técnico Especializado	Planejar, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados em áreas de suporte.	1 227,81 €	1 462,20 €	1 623,22 €	1 803,60 €
Técnico	6	Técnico Especializado Suporte	Realizar atividades técnico-operacionais da Área Funcional.	1 110,62 €	1 227,81 €	1 462,20 €	1 623,22 €
	5	Técnico	Prestar apoio técnico-administrativo à Área Funcional.	988,33 €	1 110,62 €	1 227,81 €	1 462,20 €
Operacional / Administrativo	4	Assistente Especializado	Realizar atividades de fiscalização operacional, resolvendo situações anómalas.	897,63 €	988,33 €	1 110,62 €	
	4	Fiscal Especializado	Realizar atividades operacionais especializadas da Área Funcional.				
	4	Operador Especializado	Realizar atividades de natureza administrativa da Área Funcional.				
	3	Administrativo	Realizar atividades inerentes a processos administrativos e/ou de execução operacional da Área Funcional.	870,00 €	897,63 €	988,33 €	
	3	Operador	Realizar atividades operacionais da Área Funcional.				
	2	Fiscal	Efetuar vistorias e fiscalizações, detetando e reportando situações anómalas.				
	2	Auxiliar Especializado	Prestar apoio a atividades operacionais especializadas da Área Funcional.		870,00 €	897,63 €	
	1	Auxiliar Geral	Prestar apoio a atividades operacionais diversas da Área Funcional.				870,00 €

Ano 2026							
Grupo Funcional	Posição	Categoria	Descritivo	Níveis Retributivos			
				0	1	2	3
Gestão	11	Diretor	Definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área de atividade.	2 569,75 €	3 282,30 €		
	10	Coordenador	Definir, implementar e coordenar a estratégia da Área Funcional, coordenando e controlando as respetivas atividades, garantindo o alinhamento com a estratégia e políticas da AEdP.	1 860,18 €	2 563,75 €		
	9	Responsável Técnico	Conceber, desenvolver, implementar e disseminar ações e ferramentas no âmbito da Área Funcional, garantindo a sua correta aplicação pela equipa sob a sua responsabilidade.	1 679,80 €	1 860,18 €		
	8			1 518,78 €	1 679,80 €		
	7	Supervisor Geral	Planejar, supervisionar e monitorizar atividades operacionais e/ou administrativa da Área Funcional, e efetuar a supervisão geral da atividade dos supervisores e das equipas operacionais/administrativas.	1 284,39 €	1 518,78 €		
	6	Supervisor Operacional	Supervisionar e monitorizar operações de reparação e manutenção, ou atividades de apoio, apoiando o supervisor geral e/ou coordenador.	1 167,20 €	1 284,39 €		
	5	Supervisor	Supervisionar e monitorizar atividades operacionais ou de suporte, efetuando o necessário reporte.	1 044,91 €	1 167,20 €		
	7	Técnico Especializado	Planejar, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados.	1 284,39 €	1 518,78 €	1 679,80 €	1 860,18 €
Técnico	6	Técnico Especializado Suporte	Planejar, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados em áreas de suporte.	1 167,20 €	1 284,39 €	1 518,78 €	1 679,80 €
	5	Técnico	Realizar atividades técnico-operacionais da Área Funcional.	1 044,91 €	1 167,20 €	1 284,39 €	1 518,78 €
Operacional / Administrativo	4	Assistente Especializado	Prestar apoio técnico-administrativo à Área Funcional.				
	4	Fiscal Especializado	Realizar atividades de fiscalização operacional, resolvendo situações anómalas.	954,21 €	1 044,91 €	1 167,20 €	
	4	Operador Especializado	Realizar atividades operacionais especializadas da Área Funcional.				
	3	Administrativo	Realizar atividades de natureza administrativa da Área Funcional.				
	3	Assistente	Realizar atividades inerentes a processos administrativos e/ou de execução operacional da Área Funcional.	920,00 €	954,21 €	1 044,91 €	
	3	Operador	Realizar atividades operacionais da Área Funcional.				
	2	Fiscal	Efetuar vistorias e fiscalizações, detetando e reportando situações anómalas.				
	2	Auxiliar Especializado	Prestar apoio a atividades operacionais especializadas da Área Funcional.		920,00 €	954,21 €	954,21 €
	1	Auxiliar Geral	Prestar apoio a atividades operacionais diversas da Área Funcional.				920,00 €

»

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito

1-O presente acordo de empresa (doravante designado de «AE») abrange, por um lado, a CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM (doravante designada de «AEdP») e, por outro lado, todos os trabalhadores ao seu serviço filiados ou representados pela associação sindical outorgante.

2-Para efeitos do disposto no número anterior, e nos termos do artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, estima-se que o presente AE abrange, além da AEdP, um número aproximado de 580 trabalhadores.

3- A AEdP tem por objeto social, em regime de gestão delegada, na área do município do Porto:

a) A gestão e exploração dos sistemas públicos de captação e distribuição de água e de drenagem e tratamento de águas residuais;

b) A gestão e exploração dos sistemas públicos de águas pluviais e respetivas ampliações em arruamentos existentes;

c) A realização de trabalhos de limpeza e desobstrução de linha de água, rios e ribeiras urbanas, bem como a sua reabilitação e renaturalização;

d) A realização de trabalhos necessários à melhoria das áreas e águas balneares;

e) A definição da estratégia energética municipal integrada, tendo em vista a obtenção de eficiências operacionais, a disponibilização de uma oferta integrada, o combate à pobreza energética e a redução das emissões de GEE (gases com efeito de estufa), e respetiva monitorização;

f) A gestão dos contratos de fornecimento de energia elétrica dos consumos próprios e públicos do Município do Porto, monitorização e gestão da utilização energética nas instalações municipais e nas infraestruturas de iluminação pública e arquitetónica;

g) Gestão e apoio à gestão do contrato de concessão de distribuição de energia elétrica em baixa tensão, em que é concedente o Município do Porto;

h) A implementação de projetos de eficiência energética em instalações municipais;

i) A gestão e desenvolvimento da rede de carregadores para veículos elétricos;

j) A construção, operação e manutenção de instalações de produção de energia renovável na esfera das instalações municipais, tendentes à promoção do autoconsumo;

k) O desenvolvimento de comunidades energéticas renováveis no âmbito geográfico do Município do Porto;

l) A atuação como operador de mercado, transacionando a energia excedente do autoconsumo, incluindo a compra e a venda a grosso e a retalho de eletricidade, desde que devidamente licenciado para o efeito, nos termos da lei geral;

m) Acessoriamente, a empresa poderá exercer outras atividades relacionadas com o seu objeto social.

4-Para efeitos do disposto no número 1:

a) São considerados os trabalhadores de outras empresas ou entidades, ao serviço da AEdP em qualquer regime de mobilidade;

b) Não são considerados os prestadores de serviços, nem os trabalhadores de prestadores de serviços.

Cláusula 2.^a

Entrada em vigor

O presente AE entra em vigor no quinto dia posterior à sua publicação.

Cláusula 3.^a

Vigência e renovação

1-O período de vigência do AE é de 2 (dois) anos, contados a partir da data que resultar da cláusula anterior.

2- Após o período de vigência de 2 (dois) anos, o AE renovar-se-á sucessivamente por períodos de 12 meses, sem prejuízo do direito de qualquer uma das partes a poder denunciar a qualquer altura.

3- Qualquer das partes pode denunciar o presente AE, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global.

CAPÍTULO II

Direitos de personalidade

Cláusula 4.^a

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

1- O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou desenvolvimento profissional e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

2- O direito referido no número anterior respeita, designadamente:

a) A critérios de seleção e a condições de contratação, em qualquer área da empresa e a todos os níveis hierárquicos;

b) A acesso a todos os tipos de orientação, formação e reconversão profissionais de qualquer nível, incluindo a aquisição de experiência prática;

c) A retribuição e outras prestações patrimoniais, promoção a todos os níveis hierárquicos e critérios para seleção de trabalhadores a despedir;

d) A filiação ou participação em estruturas de representação coletiva, ou em qualquer outra organização cujos membros exercem uma determinada profissão, incluindo os benefícios por elas atribuídos.

3- O disposto nos números anteriores não prejudica a aplicação:

a) De disposições legais relativas ao exercício de uma atividade profissional por estrangeiro ou apátrida;

b) De disposições relativas à especial proteção de património genético, gravidez, parentalidade, adoção e outras situações respeitantes à conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Cláusula 5.^a

Proibição de discriminação

1- A AEdP não pode praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão nomeadamente dos fatores referidos no número 1 da cláusula anterior.

2- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua 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.

3- São nomeadamente permitidas diferenças de tratamento baseadas na idade que sejam necessárias e apropriadas à realização de um objetivo legítimo, designadamente de política de emprego, mercado de trabalho ou formação profissional.

4- Cabe ao trabalhador que alega discriminação indicar o trabalhador ou trabalhadores em relação a quem se considera discriminado, incumbindo à AEdP provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

5- O disposto no número anterior é designadamente aplicável em caso de invocação de qualquer prática discriminatória no acesso ao trabalho ou à formação profissional ou nas condições de trabalho, nomeadamente por motivo de dispensa para consulta pré-natal, proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, licenças por parentalidade ou faltas para assistência a menores.

6- É inválido o ato de retaliação que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a ato discriminatório.

Cláusula 6.^a

Indemnização por ato discriminatório

A prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador ou candidato a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Cláusula 7.^a

Proibição de assédio

1- Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

2- Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

3- Se a violação do disposto nos números anteriores decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da AEdP, que deverão desencadear todos os procedimentos necessários para o apuramento dos factos e, sempre que se apure matéria disciplinar, agir disciplinarmente contra o infrator, tudo sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes por parte do trabalhador afetado.

4- À prática de assédio aplica-se o disposto na cláusula anterior.

CAPÍTULO III

Direitos, deveres e garantias da AEdP e dos trabalhadores

Cláusula 8.^a

Deveres gerais das partes

1- A AEdP e o trabalhador devem proceder de boa-fé no exercício dos seus direitos e no cumprimento das respetivas obrigações.

2- Na execução do contrato de trabalho, as partes devem colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 9.^a

Deveres da AEdP

1- A AEdP deve, nomeadamente:

- a) Respeitar e tratar o trabalhador com urbanidade e probidade;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, do ponto de vista físico e moral;
- d) Contribuir para a elevação da produtividade e empregabilidade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional adequada a desenvolver a sua qualificação;
- e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividade cuja regulamentação ou deontologia profissional a exija;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em estruturas representativas dos trabalhadores;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere a segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram de lei ou instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente ou doença;
- j) Manter atualizado, em cada estabelecimento, o registo dos trabalhadores com indicação de nome, datas de nascimento e admissão, modalidade de contrato, categoria, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição de dias de férias;
- k) Cumprir as disposições do presente AE;
- l) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou proibidos pelas regras deontológicas aplicáveis ou que violem normas de segurança;
- m) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, todos os instrumentos de trabalho imprescindíveis ao desempenho das respetivas funções;
- n) Facultar a consulta do processo individual do trabalhador, sempre que o próprio, ou alguém por si mandatado, o solicite;

o) Emitir, a solicitação do trabalhador, em qualquer altura e mesmo após a cessação de funções ao serviço da AEdP, certificado de trabalho de que conste a antiguidade, funções ou cargos desempenhados, bem como outras referências relativas à situação profissional (estas últimas desde que expressamente solicitadas pelo trabalhador);

p) Levar em consideração, sempre que tal se justifique e seja possível, as anomalias de serviço apontadas pelos trabalhadores, individual ou coletivamente, que afete ou possam vir a afetar significativamente a segurança e a eficiência da AEdP.

2- Na organização da atividade, a AEdP deve observar o princípio geral da adaptação do trabalho à pessoa, com vista nomeadamente a atenuar o trabalho monótono ou cadenciado em função do tipo de atividade, e as exigências em matéria de segurança e saúde, designadamente no que se refere a pausas durante o tempo de trabalho.

3- A AEdP deve proporcionar ao trabalhador condições de trabalho que favoreçam a conciliação da atividade profissional com a vida familiar e pessoal.

4- A AEdP deve afixar nas instalações da empresa toda a informação sobre a legislação referente ao direito de parentalidade ou, se for elaborado regulamento interno, consagrar no mesmo toda essa legislação.

Cláusula 10.^a

Deveres do trabalhador

1- Sem prejuízo de outras obrigações, bem como de regimes especiais, o trabalhador deve:

a) Respeitar e tratar o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as pessoas que se relacionem com a empresa, com urbanidade e probidade, bem como pugnar por uma boa imagem da AEdP;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Participar de modo diligente em ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas pelo empregador;

e) Cumprir as ordens e instruções da AEdP, do conselho de administração e dos seus superiores hierárquicos, que não sejam contrárias à lei, ao presente AE ou aos seus direitos ou garantias;

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

g) Velar pela conservação e boa utilização de bens relacionados com o trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

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

i) Cooperar para a melhoria da segurança e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

j) Cumprir e fazer cumprir as prescrições sobre segurança e saúde no trabalho que decorram de lei ou do presente AE;

k) Cumprir rigorosamente todo o disposto no presente AE;

l) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os ensinamentos que sejam úteis a estes últimos para o exercício da sua atividade;

m) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio de qualquer estrutura de representação coletiva dos trabalhadores existente, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;

n) Cumprir e fazer cumprir as ordens técnicas e as normas de segurança das instalações;

o) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verificarem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;

p) Utilizar os instrumentos e equipamento que a tal sejam obrigados, definidos em regulamento interno;

q) Atuar, no exercício das suas funções, com isenção e independência;

r) Guardar sigilo profissional quanto a assuntos de trabalho, exceto quando por lei ou determinação superior dada por escrito forem autorizados a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do próprio trabalhador em procedimento disciplinar ou processo judicial.

2- O dever de obediência respeita tanto a ordens ou instruções da AEdP como de superior hierárquico do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhe forem atribuídos.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, bem como de regimes especiais, os trabalhadores com funções de liderança ou que tenham sob a sua dependência qualquer equipa ou trabalhador, têm ainda os seguintes deveres específicos:

- a) Promover a eficiência e racionalização das áreas funcionais, adotando ou propondo as medidas adequadas;
- b) Gerir as várias atividades sob a sua dependência e cooperar com as demais lideranças no sentido de que os objetivos da AEdP sejam prosseguidos com eficácia e economia de meios;
- c) Planear e programar as respetivas atividades e promover a distribuição das atividades/tarefas pelos trabalhadores seus subordinados, segundo padrões de equilíbrio relativo;
- d) Velar para que o trabalho dos seus subordinados seja executado com zelo e diligência;
- e) Dar resposta em tempo útil a todos os pedidos que lhes forem apresentados;
- f) Tratar com urbanidade os trabalhadores sob a sua orientação e fazer as advertências de forma tão reservada quanto possível.

4- Para efeitos dos números 1 e 3 da presente cláusula, consideram-se designadamente regimes especiais os de trabalhadores com vínculo de emprego público, os quais se mantêm vinculados aos deveres previstos na legislação dos trabalhadores que exercem funções públicas, bem como ao regime disciplinar aí previsto.

Cláusula 11.^a

Garantias do trabalhador

É proibido à AEdP:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outra sanção, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar injustificadamente à prestação efetiva de trabalho;
- c) Exercer ou consentir que sejam exercidas pressões sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas de trabalho;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Mudar o trabalhador para categoria inferior, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei, ou ainda quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhador para utilização de terceiro, salvo nos casos previstos na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços a ela própria ou a pessoa por ele indicada;
- i) Explorar, com fim lucrativo, cantina, refeitório, economato ou outro estabelecimento diretamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos seus trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, com o propósito de o prejudicar em direito ou garantia decorrente da antiguidade.

CAPÍTULO IV

Admissão de trabalhadores

Cláusula 12.^a

Noção de período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato de trabalho, durante o qual as partes apreciam o interesse na sua manutenção.

2- No decurso do período experimental, as partes devem agir de modo que possam apreciar o interesse na manutenção do contrato de trabalho.

3- O período experimental pode ser excluído por acordo escrito entre as partes.

Cláusula 13.^a

Duração do período experimental

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

- a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;
- b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança;
- c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

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

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

b) 15 dias em caso de contrato a termo certo com duração inferior a seis meses ou de contrato a termo incerto cuja duração previsível não ultrapasse aquele limite.

3- No contrato em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de estipulação expressa no acordo, não podendo exceder 180 dias.

4- O período experimental, de acordo com qualquer dos números anteriores, é reduzido ou excluído, consoante a duração de anterior contrato a termo para a mesma atividade, ou de trabalho temporário executado no mesmo posto de trabalho, ou ainda de contrato de prestação de serviços para o mesmo objeto, com o mesmo empregador, tenha sido inferior ou igual ou superior à duração daquele.

5- A duração do período experimental pode ser reduzida por acordo escrito entre partes.

6- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 14.^a

Contagem do período experimental

1- O período experimental conta a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo ação de formação determinada pelo empregador, na parte em que não exceda metade da duração daquele período.

2- Não são considerados na contagem os dias de falta, ainda que justificada, de licença, de dispensa ou de suspensão do contrato.

Cláusula 15.^a

Denúncia do contrato durante o período experimental

1- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode denunciar o contrato sem aviso prévio e invocação de justa causa, nem direito a indemnização.

2- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, a denúncia do contrato por parte do empregador depende de aviso prévio de sete dias.

3- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

Cláusula 16.^a

Comissão de serviço

Pode ser exercido, em comissão de serviço, seja interna, seja externa:

- a) Funções de liderança, com reporte direto ao conselho de administração, ao diretor-geral ou equivalente;
- b) Funções de liderança que impliquem especial relação de confiança em relação aos titulares de funções identificados na alínea anterior;
- c) Funções de assessoria ou de secretariado pessoal de titular de qualquer dos cargos referidos na alínea a).

CAPÍTULO V

Atividade do trabalhador

Cláusula 17.^a

Determinação da atividade do trabalhador

1- Cabe às partes determinar por acordo a atividade para que o trabalhador é contratado ou que vem exercer ao serviço da AEdP.

2- Os trabalhadores serão posicionados pela empresa, segundo a função que efetivamente desempenham, numa das categorias profissionais previstas no anexo I do presente AE.

3- Quando a natureza da atividade envolver a prática de negócios jurídicos, considera-se que o contrato de trabalho ou o acordo de mobilidade que justifica a prestação da atividade ao serviço da AEdP concede ao trabalhador os necessários poderes, salvo se a lei exigir instrumento especial.

4- Quando os trabalhadores desempenharem funções que correspondam a diferentes categorias profissionais, serão classificados na categoria profissional mais elevada.

Cláusula 18.^a

Autonomia técnica

A sujeição à autoridade e direção da AEdP não prejudica a autonomia técnica do trabalhador inerente à atividade prestada, nos termos das regras legais ou deontológicas aplicáveis.

Cláusula 19.^a

Efeitos da falta de título profissional

1- Sempre que o exercício de determinada atividade se encontre legalmente condicionado à posse de título profissional, designadamente carteira profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato ou do acordo de mobilidade que justifique o exercício de funções ao serviço da AEdP.

2- Quando o título profissional é retirado ao trabalhador, por decisão que já não admite recurso, a AEdP deverá procurar outro posto de trabalho que possa ser atribuído ao trabalhador, desde que tal se revele adequado e eficiente para a atividade da empresa.

3- Caso ao posto de trabalho encontrado nos termos do número anterior corresponda uma retribuição inferior àquela que o trabalhador vinha auferindo, a alteração de posto de trabalho só ocorrerá mediante acordo do trabalhador e após autorização concedida pelas autoridades laborais.

4- Caso a alteração de posto de trabalho não seja possível, nos termos dos números anteriores da presente cláusula, o contrato de trabalho caducará.

5- No caso de trabalhador ao serviço da AEdP pertencente aos quadros de outra entidade ou empresa, o disposto na primeira parte do número 2 da presente cláusula implica a cessação do contrato ou acordo que sirva de base ao desempenho de funções do trabalhador ao serviço da AEdP, sempre que não seja possível a afetação do trabalhador a outro posto de trabalho, nos termos dos números 2 e 3 da presente cláusula.

Cláusula 20.^a

Atividades desempenhadas pelo trabalhador

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer as atividades correspondentes à função para que se encontra contratado ou para a qual foi admitido ao serviço da AEdP, devendo esta última atribuir-lhe, no âmbito da referida função, as atividades mais adequada às suas aptidões e qualificação profissional.

2- A função contratada ou para a qual foi admitido ao serviço da AEdP, ainda que determinada por remissão para categoria profissional do presente AE, compreende as atividades que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador tenha qualificação adequada e que não impliquem desvalorização profissional.

3- Para efeitos do número anterior, consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas em funções enquadradas no mesmo grupo funcional e as que se encontram numa relação de complementaridade funcional.

4- Sempre que o exercício de atividades acessórias exigir especial qualificação, o trabalhador tem direito a formação profissional não inferior a dez horas anuais.

Cláusula 21.^a

Mobilidade funcional

1- A AEdP pode encarregar o trabalhador de exercer temporariamente atividades não compreendidas na função contratada.

2- A ordem de alteração deve ser comunicada por escrito, indicando a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar 5 anos.

3- A alteração de atividades implica que o trabalhador passe a auferir a remuneração prevista para a função que vai exercer, desde que mais favorável.

4- Com a alteração de função o trabalhador não adquire a categoria profissional correspondente à mesma.

CAPÍTULO VI

Local de trabalho

Cláusula 22.^a

Local de trabalho

1- O local de trabalho dos trabalhadores é a área do Município do Porto, incluindo cada uma das instalações que a AEdP tenha dentro da mesma, bem como o domicílio do trabalhador, sempre que este último exerça aí habitualmente funções.

2- Sempre que haja necessidade de os trabalhadores se deslocarem, por razões de trabalho, para fora do Município do Porto, a AEdP assegurará o transporte dos mesmos.

3- Sempre que um trabalhador trabalhe habitualmente fora das instalações da AEdP, deverá sempre iniciar a sua jornada de trabalho nas instalações da AEdP ou em qualquer outro local indicado por esta última.

Cláusula 23.^a

Transferência do local de trabalho

1- A AEdP pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho, temporária ou definitivamente, nas seguintes situações:

a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço;

b) Quando outro motivo do interesse da AEdP o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- As partes podem alargar ou restringir o disposto no número anterior, mediante acordo que caduca ao fim de dois anos se não tiver sido aplicado.

3- A transferência temporária não pode exceder seis meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa.

4- O empregador deve custear as despesas do trabalhador decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação.

5- No caso de transferência definitiva que cause prejuízo sério ao trabalhador:

a) O trabalhador contratado pela AEdP pode resolver o contrato, tendo direito à compensação legalmente prevista;

b) Os trabalhadores a exercerem funções na AEdP em qualquer regime de mobilidade, poderão pôr unilateralmente termo ao regime de mobilidade.

Cláusula 24.^a

Transferência a pedido do trabalhador

1- O trabalhador vítima de violência doméstica tem direito a ser transferido, temporária ou definitivamente, a seu pedido, para outro estabelecimento da AEdP, verificadas as seguintes condições:

a) Apresentação de queixa-crime;

b) Saída da casa de morada de família no momento em que se efetive a transferência;

c) Exista posto de trabalho compatível disponível no estabelecimento para o qual o trabalhador requer a sua transferência.

2- Em situação prevista no número anterior, a AEdP apenas pode adiar a transferência com fundamento em exigências imperiosas ligadas ao funcionamento da empresa.

3- No caso previsto do número anterior, o trabalhador tem direito a suspender o contrato de imediato até que ocorra a transferência.

4- É garantida a confidencialidade da situação que motiva as alterações contratuais do número anterior, se solicitado pelo interessado.

Cláusula 25.^a

Procedimento em caso de transferência do local de trabalho

1- A AEdP deve comunicar a transferência ao trabalhador, por escrito, com oito ou 30 dias de antecedência, consoante esta seja temporária ou definitiva.

2- A comunicação deve ser fundamentada e indicar a duração previsível da transferência, mencionando, sendo caso disso, o acordo a que se refere o número 2 do artigo 194.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO VII

Organização dos tempos de trabalho

Secção I

Aspetos gerais

Cláusula 26.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho da generalidade dos trabalhadores não pode ser superior a 35 (trinta e cinco) horas semanais nem 7 (sete) horas diárias.

2- No caso de trabalhadores afetos a áreas funcionais a funcionar em regime de laboração contínua, que não podem ser interrompidas, o período normal de trabalho pode ter mais 1 (uma) hora por dia e mais 5 (cinco) horas por semana.

3- No caso previsto no número anterior, e enquanto os trabalhadores estiverem sujeitos a esse período normal de trabalho, os mesmos terão direito a um acréscimo remuneratório, processado como «acréscimo PNT», no valor bruto correspondente à proporção do aumento do período normal de trabalho face à generalidade dos trabalhadores.

4- O acréscimo remuneratório previsto no número anterior:

a) Será considerado para efeitos de cálculo da retribuição horária prevista na cláusula 57.^a, nos subsídios de férias e de Natal, para a remuneração a considerar na cláusula 67.^a, número 1, bem como em qualquer outra disposição legal que use como referência de cálculo a retribuição base;

b) Deixará de ser devido no momento em que o trabalhador volte a estar, por qualquer motivo, sujeito ao período normal de trabalho previsto no número 1 da presente cláusula.

5- Há tolerância de 15 (quinze) minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

Cláusula 27.^a

Intervalo de descanso

1- O período normal de trabalho diário deve ser interrompido por um intervalo de descanso, de duração não inferior a 30 (trinta) minutos nem superior a 2 (duas) horas, não considerado tempo de trabalho, de modo a que o trabalhador não preste mais de 5 (cinco) horas de trabalho consecutivo.

2- No caso de prestação de trabalho suplementar por motivo de força maior, o trabalhador terá direito a gozar um intervalo de descanso, de duração inferior a 1 hora, de modo a que não preste mais do que 5 horas consecutivas, contando esse intervalo como tempo efetivo de trabalho.

3- É permitida a alteração do intervalo de descanso, nos termos previstos na lei.

Cláusula 28.^a

Elaboração do horário de trabalho

1- Compete à AEdP determinar o horário de trabalho do trabalhador, dentro dos limites da lei, designadamente do regime de período de funcionamento aplicável.

2- Na elaboração do horário de trabalho, a AEdP deve:

a) Ter em consideração prioritariamente as exigências de proteção da segurança e saúde do trabalhador;

b) Facilitar ao trabalhador a conciliação da atividade profissional com a vida familiar;

c) Facilitar ao trabalhador a frequência de curso escolar, bem como de formação técnica ou profissional.

3- A comissão de trabalhadores ou, na sua falta, as comissões intersindicais, as comissões sindicais ou os delegados sindicais devem ser consultados previamente sobre a definição e a organização dos horários de trabalho.

4- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a empresa procurará assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

Cláusula 29.^a

Mapa de horário de trabalho

1- A AEdP elabora o mapa de horário de trabalho tendo em conta as disposições legais aplicáveis e o presente AE, do qual devem constar:

- a) Firma ou denominação da AEdP;
- b) Atividade exercida;
- c) Sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita;
- d) Início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da AEdP ou de estabelecimento desta última;
- e) Horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso;
- f) Dia de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar, se este existir;
- g) Instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável;
- h) Regime resultante de acordo que institua horário de trabalho em regime de adaptabilidade, se houver.

2- Quando as indicações referidas no número anterior não sejam comuns a todos os trabalhadores, o mapa de horário de trabalho deve conter a identificação dos trabalhadores cujo regime seja diferente do estabelecido para os restantes, sem prejuízo do disposto no número 4.

3- Sempre que o horário de trabalho inclua turnos, o mapa deve ainda indicar o número de turnos e aqueles em que haja menores, bem como a escala de rotação, se existir.

4- A composição dos turnos, de harmonia com a respetiva escala, se existir, é registada em livro próprio ou em suporte informático e faz parte integrante do mapa de horário de trabalho.

5- A AEdP está obrigada a afixar o mapa de horário de trabalho em local visível para os trabalhadores, ou disponibilizá-lo por meios que permitam a consulta imediata do mesmo por parte destes últimos.

Cláusula 30.^a

Alteração de horário de trabalho

1- À alteração de horário de trabalho é aplicável o disposto sobre a sua elaboração, com as especificidades constantes dos números seguintes.

2- A alteração de horário de trabalho deve ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais, bem como, ainda que vigore o regime de adaptabilidade, ser afixada na empresa com antecedência de sete dias relativamente ao início da sua aplicação, ou três dias em caso de microempresa.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, desde que seja registada em livro próprio, com a menção de que foi consultada a estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior, e a AEdP não recorra a este regime mais de três vezes por ano.

4- Não pode ser unilateralmente alterado o horário individualmente acordado.

SECÇÃO II

Modalidade de horário de trabalho

Cláusula 31.^a

Modalidades de horário de trabalho

Sem prejuízo de outras formas de organização dos tempos de trabalho, poderão ser adotadas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Trabalho por turnos.

Cláusula 32.^a

Horário fixo

Entende-se por horário fixo aquele que, exigindo o cumprimento do período normal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 33.^a

Horário flexível

1- O horário flexível é aquele que permite gerir os tempos de trabalho, fora do período abrangido pelas plataformas fixas.

2- Serão fixadas ao trabalhador 2 (duas) plataformas fixas, as quais não podem ter, no seu conjunto duração inferior a quatro horas e meia, e isoladamente duração inferior a 1 (uma) hora.

3- Na gestão dos tempos de trabalho feita pelo trabalhador, este:

a) Não pode ultrapassar uma média semanal de 35 (trinta e cinco) horas, num período de referência de 1 (um) mês;

b) Tem de cumprir com o disposto na cláusula 27.^a

4- Se o trabalhador previr ultrapassar a média semanal prevista na alínea *a)* do número anterior, deverá solicitar autorização prévia expressa à sua respetiva liderança para o fazer, indicando o número de horas em causa e o fundamento para esse desvio. Caso esse desvio seja aprovado pela respetiva liderança, as horas em causa terão de ser compensadas com trabalho a menos no mês subsequente, não podendo haver acumulação de horas por mais do que um mês.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, não serão aprovados desvios superiores a 7 (sete) horas em cada mês.

6- No final do período de referência previsto no número anterior, é efetuado o apuramento de horas prestadas pelo trabalhador, dando lugar:

a) À marcação de uma falta por cada período igual a 7 (sete) horas de trabalho em falta;

b) À marcação de ausência pelo período de trabalho em falta que, após a aplicação da alínea anterior, seja inferior a 7 (sete) horas;

c) À atribuição de crédito de horas, pelo período prestado em acréscimo, a contar no período de referência seguinte àquele que lhe deu origem.

7- Para efeitos do disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 4, o total de faltas e ausências serão reportadas ao último ou últimos dias do período de referência a que o débito respeita.

8- Em áreas funcionais com mais de um trabalhador, as plataformas fixas serão fixadas de forma a que, por cada função, cubram todo o período de funcionamento das referidas áreas funcionais.

9- Para efeitos do disposto no número anterior, serão considerados os horários de trabalho de todos os trabalhadores da área funcional com as mesmas ou idênticas funções.

Cláusula 34.^a

Jornada contínua

1- Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de pausa de 30 (trinta) minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de 5 (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 30 (trinta) minutos de trabalho ao período normal de trabalho diário estipulado nos termos da cláusula 26.^a deste AE (Período normal de trabalho).

Cláusula 35.^a

Trabalho por turnos

1- Considera-se trabalho por turnos a organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores rodam entre dois ou mais turnos previamente fixados, estando assim sujeitos às diferentes variações de horários de trabalho.

2- Devem ser organizados diferentes turnos de trabalhadores sempre que o período de funcionamento da área funcional a que os mesmos estejam afetos ultrapasse os limites máximos do período normal de trabalho.

3- A duração do trabalho em cada turno não pode ultrapassar os limites máximos do período normal de trabalho.

4- Os turnos no regime de laboração contínua e os de trabalhadores que assegurem serviços que não podem ser interrompidos, devem ser organizados de modo a que os trabalhadores de cada turno gozem, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias.

5-Para efeitos do disposto no número anterior consideram-se designadamente serviços que não podem ser interrompidos as atividades caracterizadas pela necessidade de assegurar a continuidade dos serviços essenciais de abastecimento de água, drenagem urbana e iluminação pública.

6- A alteração das escalas de turnos previamente definidas pela AEdP, com a consequente reafecção de um ou mais trabalhadores das respetivas equipas para turnos diferentes, é comunicada a cada um dos trabalhadores em causa com uma antecedência mínima de 7 dias, relativamente ao dia subsequente de descanso semanal do mesmo.

Cláusula 36.^a

Regime de prevenção

1-Os trabalhadores afetos à prestação de serviço público essencial poderão ser colocados pela AEdP em regime de prevenção.

2-Quando em regime de prevenção o trabalhador terá de estar contactável e disponível para ser chamado para trabalhar em caso de necessidade da AEdP relacionada com os serviços essenciais a que está afeto.

3-O regime de prevenção não obriga à permanência do trabalhador no seu local de trabalho, podendo o mesmo assim dedicar-se à sua vida pessoal, sem prejuízo do disposto no número anterior.

4- A AEdP comunicará ao trabalhador, com pelo menos 7 dias de antecedência, os dias em que o mesmo estará em regime de prevenção.

5-Para efeitos do disposto no número anterior, serão elaboradas as respetivas escalas de prevenção, identificando os dias em que cada trabalhador estará em regime de prevenção. As escalas de prevenção deverão ser preferencialmente rotativas por todos os trabalhadores da respetiva equipa de trabalho que exerçam a mesma função.

SECÇÃO III

Isenção de horário de trabalho

Cláusula 37.^a

Isenção de horário de trabalho

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

- a) Exercício de funções de liderança;
- b) Funções de confiança ou apoio a membros do conselho de administração ou lideranças de 1.º nível organizacional;
- c) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares ou outros que, pela sua natureza, só possam ser efetuados, total ou parcialmente, fora dos limites do horário de trabalho;
- d) Teletrabalho e outros casos de exercício regular da atividade fora das instalações da AEdP, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2-O regime de isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, a feriado, ou a descanso diário.

SECÇÃO IV

Trabalho suplementar

Cláusula 38.^a

Noção de trabalho suplementar

1-Apenas se considera trabalho suplementar o prestado para além do período normal de trabalho e desde que o mesmo tenha sido expressamente determinado pela AEdP.

2-Não se compreende na noção de trabalho suplementar:

- a) O prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho;
- b) O prestado para compensar a suspensão da atividade, independentemente da sua causa, de duração não superior a 48 horas, seguidas ou interpoladas por um dia de descanso ou feriado, mediante acordo entre o trabalhador e a AEdP;

- c) A tolerância de 15 minutos prevista no número 2 da cláusula 26.^a;
- d) A formação profissional realizada fora do horário de trabalho que não exceda 2 (duas) horas;
- e) O trabalho prestado em acréscimo para compensação de falta ou ausência ao trabalho que implique perda de retribuição, desde que por iniciativa, ou com a concordância do trabalhador;
- f) O trabalho prestado para compensar encerramento para férias, total ou parcial, da AEdP, nos termos previstos na lei.

Cláusula 39.^a

Condições de prestação de trabalho suplementar

1-O trabalho suplementar só pode ser prestado para fazer face a necessidades das áreas funcionais, bem como em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade.

2-O trabalhador é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar que lhe seja determinado pela AEdP, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

Cláusula 40.^a

Limites de duração de trabalho suplementar

1-O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador:

- a) A 200 horas por ano;
- b) A 2 horas por dia normal de trabalho;
- c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou feriado.

2-O trabalho suplementar prestado em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa ou para a sua viabilidade não está sujeito aos limites previstos no número anterior.

SECÇÃO V

Trabalho noturno

Cláusula 41.^a

Noção de trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 21h00 (vinte e uma horas) de um dia e as 7h00 (sete horas) do dia seguinte.

SECÇÃO VI

Dispensas

Cláusula 42.^a

Dia de aniversário

1-O trabalhador tem direito a dispensa da prestação de trabalho no dia do seu aniversário, sem perda do direito à remuneração.

2-Caso o dia de aniversário coincida com dia de descanso ou feriado, ou com dia de gozo de tolerância de ponto nos termos da cláusula 45.^a, a dispensa deverá ser gozada no dia normal de trabalho imediatamente seguinte.

3-Excepcionalmente, e sem prejuízo do disposto no número anterior, quando previamente solicitado pelo trabalhador e acompanhado de parecer favorável da liderança da respetiva área funcional a que o mesmo pertence, a AEdP pode autorizar que a dispensa da prestação do trabalho seja gozada, no máximo, nos 15 dias seguintes.

4-Em ano comum é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

CAPÍTULO VIII

Férias, feriados e tolerância de pontoCláusula 43.^a**Duração do período das férias**

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2- Ao período de férias previsto no número 1 acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de antiguidade com trabalho efetivo.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o trabalhador terá ainda direito a uma majoração de dias de férias se tiver uma avaliação de desempenho igual ou superior a 2, de acordo com o modelo de gestão de desempenho em vigor na AEdP, e desde que a sua assiduidade no ano civil a que a avaliação de desempenho diz respeito o permita, nos termos seguintes:
 - a) Dois dias de férias até ao máximo de um dia ou dois meios dias de falta injustificada;
 - b) Um dia de férias até ao máximo de dois dias ou dois quatro meios dias de falta injustificada;
- 4- Para efeitos do número anterior são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador;
- 5- O direito à majoração prevista no número 3 da presente cláusula é apenas devido aos trabalhadores que, no ano civil em causa, tiverem pelo menos 6 (seis) meses de trabalho efetivo, considerando-se para estes efeitos «trabalho efetivo» os casos previstos na cláusula 68.^a, número 3, do AE.
- 6- Os dias de majoração de férias previstos no número 3 da presente cláusula:
 - a) Acumularão com as férias vencidas no ano civil em que se vencem;
 - b) Serão gozados no ano civil em que se vencem, em data a marcar por acordo entre a AEdP e o trabalhador ou, na falta de acordo, a marcar pela AEdP.
- 7- No ano de 2025, a AEdP concederá a cada trabalhador que preencha os requisitos previstos nos números 3, 4 e 5 da presente cláusula a majoração aí prevista, por referência à avaliação de desempenho e assiduidade daquele no ano de 2024.

Cláusula 44.^a**Feriados**

Para além dos feriados legalmente obrigatórios, será ainda considerado feriado o dia de São João (24 de junho).

Cláusula 45.^a**Tolerância de ponto**

- 1- Sempre que a Câmara Municipal do Porto atribua tolerância de ponto, a AEdP atribuirá igualmente tolerância de ponto aos trabalhadores ao seu serviço.
- 2- No caso de trabalhadores afetos a serviços essenciais, em que não se revele possível o gozo da tolerância de ponto por todos os trabalhadores das respetivas equipas no dia em causa por nesse dia estarem de trabalhar, bem como no caso de trabalhadores que o dia de tolerância de ponto coincida com o dia de descanso semanal (obrigatório ou complementar), serão elaboradas escalas para que o gozo da tolerância de ponto seja gozado, no máximo, nos 15 dias seguintes.

CAPÍTULO IX

FaltasCláusula 46.^a**Noção de falta**

- 1- Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário.
- 2- Em caso de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho diário, os respetivos tempos são adicionados para determinação da falta.

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 47.^a

Tipos de falta

1- A falta pode ser justificada ou injustificada.

2- São consideradas faltas justificadas:

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

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 48.^a;

c) A motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino, nos termos previstos no Código do Trabalho;

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

e) A motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos do regime legal da parentalidade ou na cláusula 49.^a, respetivamente;

f) A motivada por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada um;

g) A de trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho;

h) A de candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) A autorizada ou aprovada pelo empregador;

j) A que por lei seja como tal considerada.

3- É considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.

Cláusula 48.^a

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

1- O trabalhador pode faltar justificadamente:

a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;

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

d) Até um dia para deslocação a funeral por falecimento de parente no 3.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

Cláusula 49.^a

Falta para assistência a membro do agregado familiar

1- O trabalhador tem direito a faltar ao trabalho até 15 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a cônjuge ou pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, parente ou afim na linha reta ascendente ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Ao período de ausência previsto no número anterior acrescem 15 dias por ano, no caso de prestação de assistência inadiável e imprescindível a pessoa com deficiência ou doença crónica, que seja cônjuge ou viva em união de facto com o trabalhador.

3- No caso de assistência a parente ou afim na linha reta ascendente, não é exigível a pertença ao mesmo agregado familiar.

4- Para justificação da falta, o trabalhador deverá entregar à AEdP, no prazo previsto no número 1 da cláusula 51.^a:

a) Prova do carácter inadiável e imprescindível da assistência;

b) Declaração de que os outros membros do agregado familiar, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência;

c) No caso do número anterior, declaração de que outros familiares, caso exerçam atividade profissional, não faltaram pelo mesmo motivo ou estão impossibilitados de prestar a assistência.

Cláusula 50.^a

Comunicação de falta ou ausência

1- A ausência, quando previsível, é comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias.

2- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível.

3- A falta de candidato a cargo público durante o período legal da campanha eleitoral é comunicada ao empregador com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

4- A comunicação é reiterada em caso de ausência imediatamente subsequente à prevista em comunicação referida num dos números anteriores, mesmo quando a ausência determine a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado.

5- O incumprimento do disposto nesta cláusula determina que a ausência seja injustificada.

Cláusula 51.^a

Prova de motivo justificativo de falta ou ausência

1- Nos 5 dias seguintes à ausência o trabalhador tem de apresentar prova do facto invocado para a justificação da mesma.

2- A prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, ou centro de saúde ou ainda por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser verificada por médico, nos termos previstos em legislação específica.

4- A apresentação à AEdP de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

5- O incumprimento de obrigação prevista nos números 1 ou 2, ou a oposição, sem motivo atendível, à verificação da doença a que se refere o número 3 determina que a ausência seja considerada injustificada.

Cláusula 52.^a

Efeitos de falta justificada

1- A falta justificada não afeta qualquer direito do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte

2- Sem prejuízo de outras disposições legais, determinam a perda de retribuição as seguintes faltas justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) A prevista na cláusula 49.^a;

d) As previstas na alínea j) do número 2 da cláusula 47.^a quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador.

3- A falta prevista na cláusula 49.^a é considerada como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 53.^a

Efeitos de falta injustificada

1- A falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina perda da retribuição correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador.

2- A falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio-dia de descanso ou a feriado, constitui infração grave.

3- Na situação referida no número anterior, o período de ausência a considerar para efeitos da perda de retribuição prevista no número 1 abrange os dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta.

4- No caso de apresentação de trabalhador com atraso injustificado:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, a AEdP pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, a AEdP pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Cláusula 54.^a**Trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente**

O disposto nos artigos 15.º e seguintes da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho prevalece, quanto às matérias aí previstas, sobre o disposto no presente AE, relativamente aos trabalhadores integrados no regime de proteção social convergente.

Cláusula 55.^a**Substituição da perda de retribuição por motivo de falta**

1- A perda de retribuição por motivo de faltas pode ser substituída:

a) Por renúncia a dias de férias em igual número, no máximo de 2 (dois) por ano civil, mediante declaração expressa do trabalhador comunicada à AEdP;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, dentro dos limites previstos no artigo 204.º do Código do Trabalho.

2- A renúncia a dias de férias prevista na alínea *a)* do número anterior pode dizer respeito a férias já vencidas ou a férias a vencer no ano civil subsequente, cabendo a opção ao trabalhador, desde que a renúncia não implique que o mesmo fique com menos do que 20 dias de úteis de férias em cada ano civil, ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão.

3- A comunicação referida na alínea *a)* do número 1 da presente cláusula tem de ser feita pelo trabalhador à AEdP com uma antecedência mínima de 24 horas ou, se tal não for possível, no próprio dia, estando sujeita a autorização, que pode ser recusada se a falta em causa for suscetível de causar prejuízo ao normal funcionamento da área funcional do trabalhador ou à AEdP.

4- O disposto nos números anteriores não implica redução do subsídio de férias correspondente ao período de férias vencido ou vincendo.

CAPÍTULO X

Retribuição e outras prestações pecuniáriasCláusula 56.^a**Retribuição base**

1- Sem prejuízo do disposto nos números seguintes, as retribuições base mínimas para os trabalhadores abrangidos por este AE são as constantes do anexo I.

2- Os trabalhadores que sejam admitidos para os grupos funcionais e categorias profissionais das tabelas do anexo I, mas que tenham uma experiência relevante para a função inferior a 2 (dois) anos, terão direito à retribuição base mínima «sem experiência relevante» prevista na coluna zero dos níveis retributivos das tabelas do anexo I.

3- Para efeitos do disposto no número anterior:

a) Considera-se «experiência relevante» o período de tempo em que o trabalhador esteve a exercer funções iguais ou equivalentes àquelas para as quais é admitido, ao abrigo de uma relação laboral na AEdP ou em entidade externa;

b) Logo que o trabalhador atinja os 2 anos de experiência relevante na função, o mesmo terá automaticamente direito à retribuição base mínima prevista para a função inerente à respetiva categoria.

4- O disposto nos números 2 e 3 da presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores com a categoria profissional de «fiscal», «auxiliar especializado», «auxiliar geral».

5- O disposto nos números 2 a 4 da presente cláusula é apenas aplicável aos trabalhadores que venham a ser admitidos após a entrada em vigor dos números 2 a 4 da presente cláusula.

Cláusula 57.^a**Opção pela remuneração base de origem**

1- Os trabalhadores com vínculo de emprego público suspenso que se encontrem a exercer funções na AEdP em regime de cedência de interesse público poderão, a todo o tempo, optar pela remuneração base que lhes seria devida na posição jurídico-funcional de origem, através de comunicação escrita dirigida à AEdP.

2- Uma vez realizada a opção referida no número anterior pelo trabalhador, a mesma produzirá os seus efeitos pelo período mínimo de 1 (um) ano, não podendo o trabalhador voltar a optar pela remuneração base aplicável na AEdP antes de findo esse período.

3- Os trabalhadores que optem pela remuneração base da posição jurídico-funcional de origem deixarão de ter direito ao valor da retribuição base que seja praticada pela AEdP, nos termos previstos nas cláusulas 56.^a e 57.^a-A, e a decorrente da política remuneratória vigente na empresa, continuando a aplicar-se todas as demais matérias previstas neste AE.

4- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o período durante o qual o trabalhador opte pela remuneração base que lhe seria devida na posição jurídico-funcional de origem não será considerado para nenhum efeito na política remuneratória da AEdP, designadamente para quaisquer aumentos retributivos que sejam determinados ao abrigo da mesma ou para preenchimento de qualquer critério, incluindo tempo de serviço, necessário para ter acesso a aumentos retributivos decorrentes da política remuneratória.

Cláusula 57.^a-A

Aumentos salariais 2024-2026

1- Relativamente ao ano de 2025, os trabalhadores ao serviço da AEdP que a 31 de dezembro de 2024 auferiam uma retribuição base:

c) Igual ou inferior a 2631,63 € (dois mil seiscentos e trinta e um euros e sessenta e três cêntimos) terão um aumento naquela no valor de 56,58 € (cinquenta e seis euros e cinquenta e oito cêntimos);

d) Superior a 2631,63 € (dois mil seiscentos e trinta e um euros e sessenta e três cêntimos) terão um aumento naquela de 2,15 %.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável aos trabalhadores que tenham beneficiado de aumento retributivo por força do aumento da retribuição mínima mensal garantida aprovada para 2025, com exceção dos trabalhadores cujo aumento retributivo por essa via tenha sido inferior a 56,58 € (cinquenta e seis euros e cinquenta e oito cêntimos).

3- No caso previsto no número anterior, estes trabalhadores terão direito a um aumento da retribuição base correspondente à diferença entre 56,58 € (cinquenta e seis euros e cinquenta e oito cêntimos) e o valor do aumento retributivo que tiveram por força do aumento da retribuição mínima mensal garantida para 2025.

6- Relativamente ao ano de 2026, os trabalhadores ao serviço da AEdP que a 31 de dezembro de 2025 auferiam uma retribuição base:

c) Inferior a 2631,63 € (dois mil seiscentos e trinta e um euros e sessenta e três cêntimos) terão um aumento naquela no valor de 56,58 € (cinquenta e seis euros e cinquenta e oito cêntimos);

d) Igual ou superior a 2631,63 € (dois mil seiscentos e trinta e um euros e sessenta e três cêntimos) terão um aumento naquela de 2,15 %.

7- O disposto na alínea a) do número 4 da presente cláusula não é aplicável aos trabalhadores que tenham beneficiado de aumento retributivo por força do aumento da retribuição mínima mensal garantida aprovada para 2026, com exceção dos trabalhadores cujo aumento retributivo por essa via tenha sido inferior a 56,58 € (cinquenta e seis euros e cinquenta e oito cêntimos). Neste último caso, estes trabalhadores terão direito a um aumento da retribuição base correspondente à diferença entre 56,58 € (cinquenta e seis euros e cinquenta e oito cêntimos) e o valor do aumento retributivo que tiveram por força do aumento da retribuição mínima mensal garantida para 2026, respetivamente.

Cláusula 58.^a

Retribuição horária

A fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária (*RH*) é a seguinte:

$$RH = \frac{RM \times 12}{52 \times n}$$

em que «*RM*» corresponde à retribuição base mensal, e «*n*» corresponde ao período normal de trabalho semanal, definido em termos médios em caso de adaptabilidade.

Cláusula 59.^a

Subsídio de turno

1- É devido pagamento de subsídio de turno aos trabalhadores sujeitos ao regime de turnos, nos termos previstos na cláusula 35.^a, nos seguintes montantes ilíquidos:

a) Para os trabalhadores afetos a turnos de laboração contínua (7 dias por semana e 24 horas por dia), um subsídio de turno no valor mensal de 325,00 € (trezentos e vinte e cinco euros);

b) Para os trabalhadores afetos a turnos que não funcionam em regime de laboração contínua, mas que funcionam 7 dias por semana, um subsídio de turno no valor mensal de 225,00 € (duzentos e vinte e cinco euros);

c) Para os demais trabalhadores sujeitos ao regime de turnos, um subsídio de turno no valor mensal de 150,00 € (cento e cinquenta euros).

2- O subsídio de turno inclui o que fosse devido por trabalho noturno, mormente a título retributivo.

3- Os trabalhadores em regime de turno que, nos termos do número 1 da presente cláusula, tenham direito ao subsídio de turno previsto na alínea c), mas que auferirem um subsídio de turno de valor superior, continuarão a auferir o mesmo valor de subsídio de turno, enquanto se mantiverem nesse regime de turnos.

Cláusula 60.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

A retribuição por isenção de horário de trabalho não pode ser inferior a:

a) 25 % da retribuição base em caso de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) 13 % da retribuição base nas demais modalidades de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 61.^a

Retribuição das férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à remuneração que o trabalhador receberia se estivesse em trabalho efetivo, com exceção do subsídio de refeição.

2- Além da retribuição referida no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de valor igual a um mês de retribuição base mensal, a ser pago no mês de junho.

Cláusula 62.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição base mensal, que deve ser pago no mês de novembro de cada ano.

2- O subsídio de Natal é proporcional ao tempo de trabalho prestado no ano civil, nas seguintes situações:

a) No ano de admissão do trabalhador;

b) No ano de cessação do contrato;

c) Em caso de suspensão do contrato.

Cláusula 63.^a

Pagamento do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago nos termos a cada momento previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 64.^a

Pagamento do trabalho noturno

1- O trabalho noturno é pago com acréscimo de 25 % relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Em atividade exercida exclusiva ou predominantemente durante o período noturno;

b) Em atividade que, pela sua natureza ou por força da lei, deva funcionar à disposição do público durante o período noturno;

c) Quando a retribuição seja estabelecida atendendo à circunstância de o trabalho dever ser prestado em período noturno.

Cláusula 65.^a**Subsídio de prevenção**

1- Caso seja escalado para estar de prevenção, nos termos previstos na cláusula 36.^a, o trabalhador tem direito a um subsídio de 1,38 € (um euro e trinta e oito cêntimos) brutos por cada hora em que esteja de prevenção, sem prestar qualquer trabalho.

2- Caso o trabalhador seja efetivamente chamado para prestar trabalho, o trabalho que venha a prestar será pago como trabalho suplementar, nos termos previstos neste AE.

Cláusula 66.^a**Abono para falhas**

Os trabalhadores terão direito a um abono para falhas nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 67.^a**Subsídio de refeição**

Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição nos termos e pelo valor legalmente previsto para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 68.^a**Distribuição de resultados**

1- Sempre que em cada exercício financeiro a AEdP obtenha um resultado líquido de exercício positivo de valor superior a 3 315 000,00 € (três milhões trezentos e quinze mil euros), submeterá à consideração da assembleia geral uma distribuição dos resultados pelos trabalhadores ao seu serviço no valor máximo de 215 000,00 € (duzentos e quinze mil euros). A proposta de distribuição dos resultados pelos trabalhadores será feita de acordo com as regras previstas na presente cláusula.

2- Para efeitos do disposto no número anterior:

a) Apenas será proposta a distribuição dos resultados pelos trabalhadores que, na avaliação de desempenho referente ao ano a que o exercício financeiro diz respeito, tenham tido uma avaliação de desempenho igual ou superior a 2, de acordo com o modelo de gestão de desempenho que se encontre em vigor na AEdP;

b) A distribuição dos resultados será proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado e desde que o trabalhador tenha pelo menos 6 meses de trabalho efetivo no ano a que diz respeito o exercício financeiro;

c) Os trabalhadores que passarem a trabalhar na AEdP durante o ano civil a que diz respeito o exercício financeiro, apenas integrarão a proposta de distribuição dos resultados se tiverem um mínimo de 6 meses de trabalho efetivo, sendo que nesses casos a distribuição dos resultados será proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado nesse ano;

d) Os trabalhadores que deixarem de trabalhar na AEdP durante o ano civil a que diz respeito o exercício financeiro não integrarão a proposta de distribuição dos resultados, exceto se o motivo para terem deixado de trabalhar seja a reforma ou aposentação do trabalhador, caso em que a distribuição dos resultados será proporcional ao tempo de trabalho efetivo prestado nesse ano.

3- Para efeitos do disposto nas alíneas b), c) e d) do número anterior, considera-se como tempo de trabalho efetivo:

a) O gozo de licenças, faltas e dispensas previstas nos artigos 65.º, número 1 e número 2 e 252.º do Código do Trabalho;

b) As faltas por internamento do trabalhador, desde que seja apresentado documento comprovativo do internamento;

c) O crédito de horas e faltas dadas por trabalhador membro de uma das estruturas de representação coletiva prevista no artigo 404.º do Código do Trabalho, desde que dadas para o exercício dessas funções;

d) O exercício do direito à greve, desde que aquela não seja declarada ou executada de forma contrária à lei.

4- Na proposta a apresentar pela AEdP, e sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a concreta distribuição dos resultados por cada trabalhador será definida em função da avaliação de desempenho de cada um, correspondente a uma percentagem sobre a retribuição base do mesmo, com um mínimo de 10 % e um máximo de 90 %, nos seguintes termos:

a) As percentagens serão atribuídas a cada trabalhador em crescendo, de acordo com a avaliação de desempenho de cada um;

b) A trabalhadores com a mesma avaliação de desempenho será atribuída a mesma percentagem;
c) As percentagens a atribuir aos trabalhadores terão sempre em consideração a verba global máxima de distribuição dos resultados, indicada no número 1 da presente cláusula, sem prejuízo do indicado nas alíneas anteriores.

5- Sempre que, em resultado do disposto nos números anteriores e de aprovação pelo acionista da proposta nesse contexto apresentada pela AEdP, houver lugar à distribuição dos resultados pelos trabalhadores ao serviço desta última, a mesma será feita após a sua aprovação pelo acionista e uma vez fechado o ciclo de avaliação de desempenho do ano anterior.

6- Para efeitos do disposto no número 1 da presente cláusula, o resultado líquido de exercício de 3 300 000,00 € (três milhões e trezentos mil euros) deverá integrar já o efeito dos gastos com o pessoal de eventual participação nos resultados pelos trabalhadores, em cumprimento das normas contabilísticas aplicáveis.

Cláusula 69.^a

Ajudas de custo por deslocações em serviço

Os trabalhadores ao serviço da AEdP terão direito a ajudas de custo por deslocações em serviço nos termos previstos para a Administração Pública.

Cláusula 70.^a

Seguro de saúde

Os trabalhadores ao serviço da AEdP que não sejam beneficiários da ADSE terão direito a beneficiar do seguro de saúde subscrito pela empresa.

CAPÍTULO XI

Denúncia do contrato de trabalho

Cláusula 71.^a

Denúncia do contrato de trabalho

1- Os trabalhadores com contrato individual de trabalho podem denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à AEdP, com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias conforme tenham, respetivamente, até 2 (dois) anos ou mais de 2 (dois) anos de antiguidade.

2- O trabalhador com contrato individual de trabalho que ocupe cargo de direção, ou com funções de representação ou de responsabilidade, pode denunciar o contrato independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à AEdP, com a antecedência mínima de 6 meses.

CAPÍTULO XII

Segurança e medicina no trabalho

Cláusula 72.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- A AEdP assegurará as condições mais adequadas em matérias de segurança e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no rigoroso cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A segurança na AEdP tem como objetivo a prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais.

3- É dever de todos os trabalhadores da AEdP participarem nas formações de segurança e saúde no trabalho, evitando ou prevenindo a ocorrência de acidentes de trabalho.

Cláusula 73.^a

Medicina no trabalho

Todos os trabalhadores da AEdP ficam sujeitos, nos termos da lei, à obrigatoriedade de exames médicos de caráter preventivo, quando para tal forem convocados.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 74.^a

Subordinação a normas legais de cariz imperativo

As cláusulas do presente AE não prevalecem sobre quaisquer normas legais de cariz imperativo, já vigentes ou que entrem em vigor durante a vigência, sobrevivência ou pós-eficácia do presente instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente, as integradas nas leis orçamentais do Estado.

Cláusula 75.^a

Direito subsidiário

1- A todas as matérias não expressamente tratadas pelo presente AE aplicar-se-ão as disposições legais aplicáveis, designadamente o Código do Trabalho, e sua legislação conexas, bem como o regime jurídico da atividade empresarial local e do setor público empresarial.

2- As disposições constantes do presente AE apenas poderão ser afastadas por contrato individual de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador.

Cláusula 76.^a

Comissão paritária

1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão paritária com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas, bem como propor novas categorias profissionais.

2- A comissão paritária será composta por dois elementos de cada uma das associações sindicais signatárias, e com igual número de elementos por parte da AEdP.

3- A comissão paritária reunirá na sede da AEdP, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada às restantes partes com a antecedência mínima de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

4- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes pelo menos metade dos representantes de cada parte.

5- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmos termos que o presente AE e consideram-se para todos os efeitos como integrando este último.

ANEXO I

Ano 2025

Grupo Funcional	Posição	Categoria	Descritivo	Níveis Retributivos		
				0	1	2
Gestão	11	Diretor	Definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área de atividade.	2 507,17 €	3 213,22 €	
	10	Coordenador	Definir, implementar e coordenar a estratégia da Área Funcional, coordenando e controlando as respetivas atividades, garantindo o alinhamento com a estratégia e políticas da AEdP.	1 803,60 €	2 507,17 €	
	9	Responsável Técnico	Conceber, desenvolver, implementar e disseminar ações e ferramentas no âmbito da Área Funcional, garantindo a sua correta aplicação pela equipa sob a sua responsabilidade.	1 623,22 €	1 803,60 €	
	8			1 462,20 €	1 623,22 €	
	7	Supervisor Geral	Planear, supervisionar e monitorizar atividades operacionais e/ou administrativa da Área Funcional, e efetuar a supervisão geral da atividade dos supervisores e das equipas operacionais/administrativas.	1 227,81 €	1 462,20 €	
	6	Supervisor Operacional	Supervisionar e monitorizar operações de reparação e manutenção, ou atividades de apoio, apoiando o supervisor geral e/ou coordenador.	1 110,62 €	1 227,81 €	
	5	Supervisor	Supervisionar e monitorizar atividades operacionais ou de suporte, efetuando o necessário reporte.	988,33 €	1 110,62 €	
	7	Técnico Especializado	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados.	1 227,81 €	1 462,20 €	1 803,60 €
Técnico	6	Técnico Especializado Suporte	Planear, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados em áreas de suporte.	1 110,62 €	1 227,81 €	1 623,22 €
	5	Técnico	Realizar atividades técnico-operacionais da Área Funcional.	988,33 €	1 110,62 €	1 462,20 €
Operacional / Administrativo	4	Assistente Especializado	Prestar apoio técnico-administrativo à Área Funcional.			
	4	Fiscal Especializado	Realizar atividades de fiscalização operacional, resolvendo situações anómalas.	897,63 €	988,33 €	1 110,62 €
	4	Operador Especializado	Realizar atividades operacionais especializadas da Área Funcional.			
	3	Administrativo	Realizar atividades de natureza administrativa da Área Funcional.			
Operacional / Administrativo	3	Assistente	Realizar atividades inerentes a processos administrativos e/ou de execução operacional da Área Funcional.	870,00 €	897,63 €	988,33 €
	3	Operador	Realizar atividades operacionais da Área Funcional.			
	2	Fiscal	Efetuar vistorias e fiscalizações, detetando e reportando situações anómalas.			
	2	Auxiliar Especializado	Prestar apoio a atividades operacionais especializadas da Área Funcional.		870,00 €	897,63 €
	1	Auxiliar Geral	Prestar apoio a atividades operacionais diversas da Área Funcional.			870,00 €

Ano 2026							
Grupo Funcional	Posição	Categoria	Descritivo	Níveis Retributivos			
				0	1	2	3
Gestão	11	Diretor	Definir, implementar e dirigir a estratégia, políticas e processos de gestão desenvolvidos na área de atividade.	2 563,75 €	3 282,30 €		
	10	Coordenador	Definir, implementar e coordenar a estratégia da Área Funcional, coordenando e controlando as respetivas atividades, garantindo o alinhamento com a estratégia e políticas da AEdP.	1 860,18 €	2 563,75 €		
	9	Responsável Técnico	Conceber, desenvolver, implementar e disseminar ações e ferramentas no âmbito da Área Funcional, garantindo a sua correta aplicação pela equipa sob a sua responsabilidade.	1 679,80 €	1 860,18 €		
	8			1 518,78 €	1 679,80 €		
	7	Supervisor Geral	Planejar, supervisionar e monitorizar atividades operacionais e/ou administrativa da Área Funcional, e efetuar a supervisão geral da atividade dos supervisores e das equipas operacionais/administrativas.	1 284,39 €	1 518,78 €		
	6	Supervisor Operacional	Supervisionar e monitorizar operações de reparação e manutenção, ou atividades de apoio, apoiando o supervisor geral e/ou coordenador.	1 167,20 €	1 284,39 €		
	5	Supervisor	Supervisionar e monitorizar atividades operacionais ou de suporte, efetuando o necessário reporte.	1 044,91 €	1 167,20 €		
	7	Técnico Especializado	Planejar, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados.	1 284,39 €	1 518,78 €	1 679,80 €	1 860,18 €
Técnico	6	Técnico Especializado Suporte	Planejar, coordenar e controlar atividades inerentes à Área Funcional, bem como conceber e desenvolver projetos especializados em áreas de suporte.	1 167,20 €	1 284,39 €	1 518,78 €	1 679,80 €
	5	Técnico	Realizar atividades técnico-operacionais da Área Funcional.	1 044,91 €	1 167,20 €	1 284,39 €	1 518,78 €
	4	Assistente Especializado	Prestar apoio técnico-administrativo à Área Funcional.				
	4	Fiscal Especializado	Realizar atividades de fiscalização operacional, resolvendo situações anómalas.	954,21 €	1 044,91 €	1 167,20 €	
Operacional / Administrativo	4	Operador Especializado	Realizar atividades operacionais especializadas da Área Funcional.				
	3	Administrativo	Realizar atividades de natureza administrativa da Área Funcional.				
	3	Assistente	Realizar atividades inerentes a processos administrativos e/ou de execução operacional da Área Funcional.	920,00 €	954,21 €	1 044,91 €	
	3	Operador	Realizar atividades operacionais da Área Funcional.				
	2	Fiscal	Efetuar vistorias e fiscalizações, detetando e reportando situações anómalas.				
	2	Auxiliar Especializado	Prestar apoio a atividades operacionais especializadas da Área Funcional.		920,00 €	954,21 €	
	1	Auxiliar Geral	Prestar apoio a atividades operacionais diversas da Área Funcional.				920,00 €

Porto, 13 de fevereiro de 2025.

Pela CMPEAE - Empresa de Águas e Energia do Município do Porto, EM:

Lisa Moutinho, administradora.

Rúben Fernandes, administrador.

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

Fernando Gonçalves Fraga, na qualidade de mandatário.

Depositado em 14 de março de 2025, a fl. 91 do livro n.º 13, com o n.º 58/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras

Cláusula de revisão

1- A presente revisão altera o acordo de empresa celebrado entre a EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA (ETI), o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil -SINTAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2005, com última revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2008 e última revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2024. O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC tornou-se parte do acordo de empresa, através do acordo de adesão celebrado entre a EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA (ETI) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2019.

2- Esta revisão abrange apenas as matérias agora acordadas, com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2025, nos termos dos respetivos anexos, de acordo com o previsto no Decreto-Lei n.º 1/2025, de 16 de janeiro, bem como no Despacho n.º 1103-B/2025, datado de 23 de janeiro 2025, outorgado pelo Secretário de Estado do Tesouro e das Finanças, nos termos dos quais é autorizado o aumento da massa salarial global até 4,7 %.

3- À data da assinatura da presente revisão são, por esta, potencialmente abrangidos 29 trabalhadores.

ANEXO I

Tabela salarial e enquadramentos profissionais

TABELA SALARIAL 2025					
Valor (€)	Enquadramento Profissional				
	2024	ESW	EMS	TSUP	TESP
3,730.32	COORD 3	COORD 2	TSUP 14		
3,489.68	COORD 2	COORD 1	TSUP 13		
3,184.23	COORD 1	CONS 3	TSUP 12		
2,895.25	CONS 3	CONS 2	TSUP 11	TESP 22	
2,636.52	CONS 2	CONS 1	TSUP 10	TESP 21	
2,427.73	CONS 1	EMS 4	TSUP 9	TESP 20	TADM 20
2,259.00	ANLS 4	EMS 3	TSUP 8	TESP 19	TADM 19
2,098.71	ANLS 3	EMS 2	TSUP 7	TESP 18	TADM 18
1,952.12	ANLS 2	EMS 1	TSUP 6	TESP 17	TADM 17
1,816.09	ANLS 1	EMS JR 5	TSUP 5	TESP 16	TADM 16
1,689.53	PROG 4	EMS JR 4	TSUP 4	TESP 15	TADM 15
1,574.59	PROG 3	EMS JR 3	TSUP 3	TESP 14	TADM 14
1,465.98	PROG 2	EMS JR 2	TSUP 2	TESP 13	TADM 13
1,365.79	PROG 1	EMS JR 1	TSUP 1	TESP 12	TADM 12
1,294.08				TESP 11	TADM 11
1,228.70				TESP 10	TADM 10
1,167.54				TESP 9	TADM 9
1,108.48				TESP 8	TADM 8
1,053.65				TESP 7	TADM 7
996.70				TESP 6	TADM 6
947.14				TESP 5	TADM 5
899.69				TESP 4	TADM 4
Subsídio de alimentação diário					10.20

ANEXO IV

Comparticipação médica e subsídio de apoio à infância**Comparticipação médica**

A participação médica é atribuída aos trabalhadores através da atribuição de um cartão de seguro-saúde.

Subsídio de apoio à infância

SUBSÍDIO DE APOIO À INFÂNCIA			
Valor (€)	Creches e Infantários		
	Tabela A Até iniciar o Ensino Básico		
Escalão	Capitação		Mensal
1	€ 0.00	€ 363.48	€ 88.74
2	€ 363.48	€ 527.54	€ 75.86
3	€ 527.54	€ 9,999.00	€ 61.97
Externatos e ATL			
Valor (€)	Tabela B Até iniciar o Ensino Básico		
	Escalão	Capitação	
1	€ 0.00	€ 363.48	€ 75.86
2	€ 363.48	€ 527.54	€ 61.97
3	€ 527.54	€ 9,999.00	€ 47.98
Escolaridade (Do 1º ao 12º ano)			
Valor (€)	Tabela C		
	Escalão	Capitação	
1	€ 0.00	€ 363.48	€ 116.73
2	€ 363.48	€ 527.54	€ 95.73
3	€ 527.54	€ 9,999.00	€ 75.86
Cálculo:			
A Capitação é calculada com base na Remuneração Bruta Mensal do Agregado Familiar a dividir pelo número de Pessoas do Agregado Familiar.			

Lisboa, 27 de fevereiro de 2025.

Pela EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA:

Carlos Alberto Salgado Félix, presidente do conselho de administração.
Otilia da Conceição Ferreira Gomes, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, membro da direção do SITAVA.
Fernando José Miguel Pereira Henriques, membro da direção do SITAVA.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, presidente da direção do SINTAC, neste ato na qualidade de mandatário.

Depositado em 17 de março de 2025, a fl. 91 do livro n.º 13, com o n.º 61/2025, 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 BNP Paribas e o Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e outro - Alteração salarial e outras

Publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015 (então subscrito pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - atualmente Mais Sindicato), com revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2017, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021 (com texto consolidado e apenas com o Mais Sindicato), no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2022 (apenas com o Mais Sindicato), e ainda publicação dos acordos de adesão do SBN no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2018 e n.º 41, de 8 de novembro de 2022.

Lisboa, 6 de março de 2025.

Entre o BNP Paribas e Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO e o SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal, todos eles abaixo signatários, foi acordado introduzir as seguintes alterações ao clausulado e aos anexos do acordo de empresa, celebrado entre a instituição e os sindicatos, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2015 (então subscrito pelo Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas - atualmente Mais Sindicato), com revisões publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2017, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2021 (com texto consolidado e apenas com o Mais Sindicato), no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2022 (apenas com o Mais Sindicato), e ainda publicação do acordo de adesão do SBN no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2022, o qual se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar:

Cláusula 2.^a**Âmbito pessoal**

1- (*Igual.*)

2- (*Igual.*)

3- Para efeitos do disposto na lei, estima-se que sejam abrangidos por este acordo um empregador cerca de 7500 trabalhadores, os quais se integram nas categorias e profissões constantes do anexo I.

Cláusula 3.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- (...)

2- O período de vigência deste acordo é de 24 meses e o da tabela salarial de 12 meses, renovando-se sucessivamente por igual período.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Cláusula 15.^a**Exercício da atividade sindical**

1- (...)

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é computado o número de trabalhadores sindicalizados no ativo, à data de 31 de dezembro do ano civil anterior ao das eleições para os órgãos de cada um dos sindicatos.

3- Por acordo com a sucursal, os sindicatos podem solicitar a dispensa de outros trabalhadores a tempo inteiro, assumindo aqueles os respetivos encargos.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- (...)

8- (...)

Cláusula 17.^a

Garantias dos trabalhadores e deveres da sucursal

1- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) Obstar a que o trabalhador 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.

2- O disposto na alínea *d)* do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na lei, nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

3- (*Actual número 2.*)

4- (*Actual número 3.*)

Cláusula 23.^a

Contrato de trabalho a termo

1- (...)

2- Pode, ainda, ser celebrado contrato de trabalho a termo no caso de contratação de trabalhador em situação de desemprego de muito longa duração.

ANEXO I

Categorias profissionais

Supervisor de tecnologia e consultoria - Assegura o controlo diário das atividades dos membros da equipa que supervisiona funcionalmente. Monitoriza a execução dos procedimentos da atividade. Assegura a sua atualização e verificação regulares. Detém conhecimentos genéricos e/ou específicos, bem como de ferramentas, apreendidos em contexto de trabalho/profissional e/ou via formação. Atua nas áreas de natureza tecnológica, modelos de análise de dados, consultoria, aconselhamento e gestão de projetos.

ANEXO II				
Níveis Retributivos				
Família Funcional	Categoria Profissional	Retribuição Base Mensal 2023	Retribuição Base Mensal 2024	Retribuição Base Mensal 2025
OPERAÇÕES	Gestor/Técnico	1 000,00 €	1 080,00 €	1 107,00 €
	Gestor Técnico Sénior	1 100,00 €	1 188,00 €	1 217,70 €
	Supervisor	1 200,00 €	1 296,00 €	1 328,40 €
	Especialista	1 300,00 €	1 404,00 €	1 439,10 €
	Líder de Equipa	1 300,00 €	1 404,00 €	1 439,10 €
FUNÇÕES DE SUPORTE	Gestor/Técnico	1 025,00 €	1 107,00 €	1 134,68 €
	Gestor Técnico Sénior	1 125,00 €	1 215,00 €	1 245,38 €
	Supervisor	1 225,00 €	1 323,00 €	1 356,08 €
	Especialista	1 400,00 €	1 512,00 €	1 549,80 €
	Líder de Equipa	1 400,00 €	1 512,00 €	1 549,80 €
VENDAS E GESTÃO DE CLIENTE	Gestor/Técnico	1 050,00 €	1 134,00 €	1 162,35 €
	Gestor Técnico Sénior	1 150,00 €	1 242,00 €	1 273,05 €
	Supervisor	1 250,00 €	1 350,00 €	1 383,75 €
	Especialista	1 500,00 €	1 620,00 €	1 660,50 €
	Líder de Equipa	1 500,00 €	1 620,00 €	1 660,50 €
TECNOLOGIA E CONSULTORIA	Gestor/Técnico	1 050,00 €	1 134,00 €	1 162,35 €
	Gestor Técnico Sénior	1 150,00 €	1 242,00 €	1 273,05 €
	Supervisor	1 250,00 €	1 350,00 €	1 383,75 €
	Especialista	1 500,00 €	1 620,00 €	1 660,50 €
	Líder de Equipa	1 500,00 €	1 620,00 €	1 660,50 €
	Chefe de Área	1 650,00 €	1 782,00 €	1 826,55 €
	Responsável de Departamento	2 142,86 €	2 314,29 €	2 372,15 €
	Diretor	2 800,00 €	3 024,00 €	3 099,60 €

CLÁUSULAS DE EXPRESSÃO PECUNIÁRIA				
Cláusula	Designação	Valor	2024	2025
41ª, n.º 1	Subsídio de refeição	9,50 €	9,60 €	10,00 €
42ª, n.º 2, alínea c)	Valor/Km	0,30 €	0,32 €	0,33 €
42ª, n.º 4	Despesas em deslocações			
	Portugal	40 €	43,20 €	44,28 €
	Estrangeiro	90 €	97,20 €	99,63 €
47ª-E	Subsídio de apoio à natalidade	200,00 €	300,00 €	300,00 €
48ª, n.º 1	Subsídio infantil	25,93 €	28,00 €	28,70 €
49ª, n.º 1	Subsídio de estudo			
	1º Ciclo	28,82 €	31,13 €	31,90 €
	2º Ciclo	40,73 €	43,99 €	45,09 €
	3º Ciclo	50,61 €	54,66 €	56,03 €
	Secundário	61,47 €	66,39 €	68,05 €
	Universitário	70,43 €	76,06 €	77,97 €
47ª - B	Por cada trabalhador no activo	94,50 €	102,00 €	110,00 €

ANEXO III

Contribuições para o SAMS

1- Valores das contribuições mensais para o SAMS nos termos da cláusula 47.º-B (Valores em euros):

	2023	2024	2025
Por cada trabalhador no activo	94,50 €	102,00 €	110,00 €

2- Às contribuições referidas no número anterior acrescem duas prestações de igual montante, a pagar nos meses de maio e novembro de cada ano.

Lisboa, 6 de março de 2025.

Pelo BNP Paribas:

Sylvie Ernestine Marie Le Pottier Le Renard,
Diogo Manuel Costa Elias.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Banca, Seguros e Tecnologias - MAIS SINDICATO:

Cristina Maria Damião de Jesus,
Humberto Miguel Lopes Cruz de Jesus Cabral.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Pelo SBN - Sindicato dos Trabalhadores do Setor Financeiro de Portugal:

José Manuel Guerra da Fonseca,
Cláudia Marina Moreira Silva.

Ambos e cada um na qualidade de mandatário.

Depositado em 18 de março de 2025, a fl. 92 do livro n.º 13, com o n.º 62/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP e outros - Deliberação da comissão paritária

A Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP e outros, no âmbito da comissão paritária constituída nos termos da cláusula 76.^a do acordo de empresa (AE) publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2023, e da designação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2024, deliberam interpretar e clarificar as dúvidas emergentes da aplicação da cláusula 23.^a, número 1, conjugada com o quadro 2, constante no anexo II do AE, nos seguintes termos:

Tendo-se suscitado dúvidas quanto à norma convencional constante da cláusula 23.^a, número 1, nomeadamente quanto à habilitação académica e profissional e as respetivas qualificações em caso de acesso a profissões reguladas ou regulamentadas e a experiência profissional, quando aplicável, para efeitos de ingresso, reenquadramento ou desenvolvimento profissional previstos no AE, há a considerar as qualificações previstas no quadro 2 do anexo II.

A questão jurídica enunciada que exige uma interpretação uniforme é a seguinte: Consagraram os outorgantes a diferenciação das qualificações académicas e profissionais para efeitos do previsto nas cláusulas 23.^a e 82.^a conjugadas com o previsto no anexo II, quadro 2, em concreto, diferenciação entre licenciatura pré-Bolonha ou pós Bolonha?

Como se percebe pelo anexo II, quadro 2, o legislador, apesar de literalmente não o ter feito, o princípio subjacente à aplicação das referidas qualificações estão circunstanciadas na nota 2, que faz parte integrante do AE que estabelece sempre que a disciplina das qualificações dos trabalhadores abrangidos pelo AE seja demandada, deve entender-se que o legislador pretende dizer que: Ingresso, reenquadramento ou de desenvolvimento profissional do trabalhador ocorra de acordo com os requisitos mínimos para o exercício da profissão.

Não quis nem podia o legislador em respeito quer pelo normativo em vigor na SCML, quer pelos princípios de igualdade e não discriminação que impõem que a valorização profissional dos trabalhadores seja aferida em função das suas qualificações efetivas, independentemente do regime de ensino frequentado. Não existe, no acordo de empresa em vigor a distinção entre licenciaturas pré e pós-Bolonha, não poderia, nem constitui fator da diferenciação no ingresso ou desenvolvimento profissional, desde que o trabalhador detenha as habilitações profissionais exigidas para o exercício da função.

Para efeitos de aplicação do acordo de empresa, considera-se que o requisito das habilitações profissionais pode ser preenchido por qualquer trabalhador que possua as qualificações legalmente exigidas para o exercício da função, independentemente de ter obtido a sua licenciatura antes ou depois da implementação do Processo de Bolonha e da sua experiência profissional quando aplicável.

Face ao acima exposto, a comissão paritária delibera, por unanimidade, a integração no acordo de empresa em vigor da seguinte nota interpretativa: A norma constante da cláusula 23.^a, número 1, anexo II, e em particular o quadro 2, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2024, na sua redação atual, não exclui dos níveis de qualificação habilitações superiores obtidas em determinado regime de ensino frequentado pelo trabalhador, mas antes observa a SCML para efeitos de ingresso; reenquadramento previsto na cláusula 82.^a e sempre que aplicável, os requisitos mínimos para o exercício da profissão, conforme constante da nota 2 do quadro 2, do anexo II.

A presente deliberação, logo que publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, integra o acordo de empresa celebrado entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2023, produzindo os seus efeitos desde a data de entrada em vigor da norma interpretada e esclarecida.

Assinado em Lisboa, a 13 de fevereiro de 2025.

Pela comissão paritária:

Membros em representação da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML:

Rodrigo Miguel Amaral Ferreira Inácio.

Nuno Miguel Pais Felgueiras Costa.

Diana Rita Benavente Mota.

Ana Filipa Lopes Rodrigues.

Membros em representação dos sindicatos outorgantes:

João Paulo Tavares Pequito Valente.

João Filipe Madeira da Silva Freire.

António Joaquim Fonseca da Silva Quitério.

Patrícia Alexandra Dinis Rodrigues.

Depositado em 17 de março de 2025, a fl. 91 do livro n.º 13, com o n.º 60/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (restauração e bebidas) - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2025, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 51, onde se lê:

«Cláusula 5.^a

Aprendizagem - Conceito e duração

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Para as categorias de cafeteiro, assistente de sala, empregado de balcão, assistente de *snack* e *self-service* (balcão e sala), de operador, assistente de operações e distribuidor, a aprendizagem será de um ano, mesmo quando a admissão ocorra depois dos 18 anos.

5- (...)

6- (...))»

Deve ler-se:

«Cláusula 5.^a

Aprendizagem - Conceito e duração

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Para as categorias de cafeteiro, assistente de sala, empregado de balcão, empregado de *snack* e *self-service* (balcão e mesa), de operador, assistente de operações e distribuidor, a aprendizagem será de um ano, mesmo quando a admissão ocorra depois dos 18 anos.

5- (...)

6- (...))»

Na página 52, onde se lê:

«Cláusula 6.^a

Estágio - Conceito e duração

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- O estágio será de 12 meses para as categorias de despenseiro, cavista, cafeteiro, empregado de balcão, empregado de *snack*, empregado de *self-service*, assistente de sala, operador, distribuidor e porteiro.

- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- (...))»

Deve ler-se:

«Cláusula 6.^a

Estágio - Conceito e duração

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)

4- O estágio será de 12 meses para as categorias de despenseiro, cavista, cafeteiro, empregado de balcão, empregado de *snack*, empregado de *self-service*, assistente de sala, operador, distribuidor e porteiro.

- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)
- 11- (...)
- 12- (...)
- 13- (*Revogado*)»

Na página 52, onde se lê:

«Cláusula 31.^a

Abono para falhas

1- Aos controladores-caixa, caixas e tesoureiros que movimentam regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 47,00 €.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...))»

Deve ler-se:

«Cláusula 31.^a

Abono para falhas

1- Aos controladores-caixa, caixas e tesoureiros que movimentam regularmente dinheiro e aos trabalhadores que os substituam nos seus impedimentos prolongados será atribuído um abono para falhas correspondente a 47,00 € mensais.

- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...))»

Na página 53, onde se lê:

«Cláusula 46.^a

Reclassificação profissional

Com a entrada em vigor do presente contrato, procede-se à seguinte reclassificação profissional:

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) O trabalhador classificado como «empregado de mesa de 2.^a», será reclassificado na categoria profissional «assistente de sala de 2.^a» e enquadrado no VI;
- e) O trabalhador classificado como «empregado de mesa/balcão *self-service* de 1.^a», será reclassificado na categoria profissional «assistente de sala/balcão *self-service* de 1.^a» e enquadrado no VII;
- f) O trabalhador classificado como «empregado de mesa/balcão de *self-service* de 2.^a com dois ou mais anos», será reclassificado na categoria profissional «assistente de sala/balcão *self-service* de 2.^a com dois ou mais anos» e enquadrado no VI;
- g) O trabalhador classificado como «empregado de balcão/ mesa de *self-service* até dois anos», será reclassificado na categoria profissional «assistente de balcão/sala *self-service* até dois anos» e enquadrado no V;»

Deve ler-se:

«Cláusula 46.^a

Reclassificação profissional

Com a entrada em vigor do presente contrato, procede-se à seguinte reclassificação profissional:

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) O trabalhador classificado como «empregado de mesa de 2.^a», será reclassificado na categoria profissional «assistente de sala de 2.^a» e enquadrado no nível VI;
- e) O trabalhador classificado como «empregado de mesa/balcão *self-service* de 1.^a», será reclassificado na categoria profissional «empregado de *self-service* de 1.^a» e enquadrado no nível VII;
- f) O trabalhador classificado como «empregado de mesa/balcão de *self-service* de 2.^a com dois ou mais anos», será reclassificado na categoria profissional «empregado de *self-service* de 2.^a com dois ou mais anos» e enquadrado no nível VI;
- g) O trabalhador classificado como «empregado de balcão/ mesa de *self-service* até dois anos», será reclassificado na categoria profissional «empregado de *self-service* até dois anos» e enquadrado no nível V;»

Na página 53, onde se lê:

«ANEXO I

**Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais 1 de janeiro de 2025
a 31 de dezembro de 2025**

(...»

Deve ler-se:

«ANEXO I

**Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais de 1 de janeiro de 2025
a 31 de dezembro de 2025**

(...»

Na página 54, onde se lê,

«(...)

Nível VII

(...)

Assistente de sala/balcão *self-service* de 1.^a;

(...))»

Deve ler-se:

«(...)

Nível VII

(...)

Empregado de *self-service* de 1.^a;

(...))»

Na página 55, onde se lê:

«(...)

Nível VI

(...)

Assistente de sala/balcão de *self-service* de 2.^a com dois ou mais anos;

(...)

Nível V

(...)

Assistente de sala/balcão de *self-service* de 2.^a até dois anos;

(...))»

Deve ler-se:

«(...)

Nível VI

(...)

Empregado de *self-service* de 2.^a com dois ou mais anos;

(...)

Nível V

(...)

Empregado de *self-service* de 2.^a até dois anos;

(...))»

Na página 57, onde se lê:

«6- *Snack bar e self-service**Chefe de «snack-bar» - (...)**Chefe de «self-service» - (...)**Empregado de «snack» de 1.^a - (...)**Empregado de «snack» de 2.^a - (...)*

Assistente de balcão/sala de «self-service» - Serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece, ainda, os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controle exigidos pela exploração.»

Deve ler-se:

«6- *Snack bar e self-service**Chefe de «snack-bar» - (...)**Chefe de «self-service» - (...)**Empregado de «snack» de 1.^a - (...)**Empregado de «snack» de 2.^a - (...)*

Empregado de «self-service» - Serve refeições e bebidas. Ocupa-se da preparação e limpeza dos balcões, salas, mesas e utensílios de trabalho. Abastece, ainda, os balcões de bebidas e comidas confeccionadas e colabora nos trabalhos de controle exigidos pela exploração.»

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****I - ESTATUTOS****STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 25 de fevereiro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2016.

CAPÍTULO I**Denominação, âmbito e sede****Artigo 1.º**

O STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa, adiante designado por STMETRO, é uma associação sindical, dotada de personalidade jurídica, constituída pelos trabalhadores nela filiados, com duração indeterminada.

Artigo 2.º

O STMETRO representa todos os trabalhadores com vínculo contratual à empresa Metropolitano de Lisboa, EPE, assim como reformados em que a última actividade profissional tenha sido exercida nesta empresa.

O STMETRO exercerá a sua actividade em todos os locais de trabalho da empresa na Área Metropolitana de Lisboa.

Artigo 3.º

O sindicato tem a sua sede em Lisboa.

CAPÍTULO II**Princípios****Artigo 4.º**

O STMETRO orienta a sua acção pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência sindical e da solidariedade entre todos os trabalhadores.

Artigo 5.º

O STMETRO garante a todos os trabalhadores abrangidos pelo artigo 2.º, o direito de se sindicalizarem, independentemente das suas convicções políticas ou religiosas.

Artigo 6.º

O STMETRO defende a unidade dos trabalhadores na defesa dos seus direitos e interesses.

Artigo 7.º

1- A democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do STMETRO, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os seus associados.

2- A democracia sindical expressa-se, nomeadamente, no direito de os associados participarem activamente na vida sindical, de elegerem e destituírem os seus representantes e de, livremente, exprimirem os seus pontos de vista, devendo, após a discussão, a minoria acatar a decisão da maioria.

Artigo 8.º

O STMETRO desenvolve a sua actividade com total independência em relação à entidade patronal, governo, partidos políticos, confissões religiosas ou agrupamentos de natureza não sindical.

CAPÍTULO III

Objectivos e competências

Artigo 9.º

O STMETRO tem por objectivos:

- a) Defender e promover os interesses coletivos e individuais dos seus associados e demais trabalhadores;
- b) Organizar, promover e apoiar ações que conduzam à satisfação das reivindicações dos seus associados de acordo com a expressão da sua vontade democrática;
- c) Ponderar todas as questões respeitante aos trabalhadores e procurar soluções para as mesmas;
- d) Lutar com as demais associações sindicais, pela defesa dos direitos dos trabalhadores;
- e) Cooperar com a comissão de trabalhadores e demais organizações representativas dos trabalhadores, com respeito pelo princípio da independência de cada uma;
- f) Defender as liberdades democráticas e os direitos e conquistas dos trabalhadores;
- g) Desenvolver um sindicalismo democrático e combativo na luta contra a exploração dos trabalhadores, capaz de contribuir para as transformações sociais necessárias à construção de uma sociedade mais justa, mais livre e mais igualitária.

Artigo 10.º

Ao STMETRO compete:

- a) Desenvolver todas as acções que visem a promoção e a defesa dos direitos e interesses dos seus associados;
- b) Negociar e celebrar convenções coletivas;
- c) Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- d) Fiscalizar e exigir a aplicação das leis, acordos coletivos e regulamentos do trabalho;
- e) Dar pareceres sobre assuntos da sua alçada, quando solicitado por outras organizações sindicais ou por organismos oficiais e patronais;
- f) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos seus associados e nos casos de despedimento;
- g) Promover e apoiar as justas reivindicações dos seus associados e demais trabalhadores;
- h) Participar na gestão das instituições que visem satisfazer o interesse dos trabalhadores;
- i) Promover plenários de trabalhadores para análise e discussão de assuntos de interesse geral para os trabalhadores;
- j) Decretar e pôr termo a greves;
- k) Desenvolver regularmente actividades que contribuam para a valorização profissional, cultural e social dos seus representados;
- l) Prestar assistência jurídica a todos os associados do sindicato nos conflitos emergentes das relações de trabalho de acordo com o Regulamento de Apoio Jurídico;
- m) Informar regularmente os associados sobre as actividades desenvolvidas pelo sindicato e sobre todas as questões de interesse geral para os trabalhadores;
- n) Exercer todas as demais atribuições conferidas pela lei, por estes estatutos e por regulamentos internos.

CAPÍTULO IV

Dos associados

Artigo 11.º

Podem filiar-se no STMETRO todos os trabalhadores que estejam abrangidos pelas condições previstas no artigo 2.º destes estatutos.

Artigo 12.º

1- O pedido de adesão deve ser dirigido à direcção mediante o preenchimento do boletim de inscrição, o que implica a aceitação dos estatutos e regulamentos do sindicato.

2- A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direcção, que decidirá no prazo máximo de 30 dias após a apresentação da proposta de filiação. Da decisão cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 13.º

Direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do sindicato conforme os presentes estatutos;
- b) Participar em todas as deliberações que lhes digam diretamente respeito;
- c) Participar na vida do sindicato, nomeadamente nas reuniões da assembleia geral, apresentando, discutindo e votando as moções e propostas que entender convenientes;
- d) Beneficiar dos serviços e das acções desenvolvidas pelo sindicato em prol dos interesses dos seus associados;
- e) Ser informado com regularidade da actividade do sindicato;
- f) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos dos presentes estatutos;
- g) Formular as críticas que entender à atuação e às decisões dos diversos órgãos do sindicato, no seu seio, sem prejuízo de respeitar as decisões tomadas democraticamente;
- h) Examinar as actas das reuniões dos órgãos sociais, as contas, os orçamentos e demais documentação do sindicato;
- i) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário em matérias relacionadas com a sua actividade profissional de acordo com o disposto no Regulamento de Apoio Jurídico;
- j) Beneficiar do fundo de greve e solidariedade conforme o regulamento desse fundo;
- k) Exercer o direito de tendência de acordo com o artigo 55.º da Constituição da República Portuguesa e artigo 450.º, número 2, do Código do Trabalho, nos seguintes termos:

O STMETRO, pela sua própria natureza democrática, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião. As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos. Podem exercer a sua intervenção e participação sem que esse direito, em circunstância alguma, possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado, individualmente considerado;

l) Os associados que passem à situação de reforma ou pré-reforma manterão a plenitude de direitos e deveres previstos nestes estatutos, excepto o de participarem em decisões que tenham em vista decretar a greve ou pôr-lhe termo.

Artigo 14.º

Deveres dos associados:

- a) Agir solidariamente, sempre e em todas as circunstâncias, na defesa dos direitos dos trabalhadores;
- b) Participar nas atividades do sindicato e manter-se delas informado;
- c) Desempenhar as funções para que foram eleitos ou nomeados;
- d) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, regulamentos e as deliberações tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos;
- e) Fortalecer a organização do sindicato nos locais de trabalho;
- f) Pagar regularmente as suas quotizações;
- g) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, ao sindicato, a mudança de residência, local de trabalho, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, passagem à situação de reforma, ou quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;

h) A violação dos deveres legais, estatutários e regulamentares, por parte de qualquer associado, que pela sua gravidade ou reiteração seja suscetível de pôr em causa os princípios definidos nos presentes estatutos, constitui infração disciplinar e sujeita o responsável a procedimento sancionatório disciplinar de acordo com o Regulamento Disciplinar.

Artigo 15.º

Perda da qualidade de associado

- 1- Perde a qualidade de associado todo aquele que:
- Deixe de preencher as condições de admissão previstas no artigo 2.º destes estatutos;
 - Tenha requerido, nos termos legais, a sua demissão;
 - Deixe de pagar a sua quota por período superior a três meses e não regularize a situação nos 30 dias subsequentes à data em que for notificado pela direcção;
 - Seja expulso do sindicato por aplicação do Regulamento Disciplinar.

Artigo 16.º

Readmissão

- Os trabalhadores podem ser admitidos como associados nas circunstâncias determinadas para a admissão.
- Em caso de expulsão anterior, só a assembleia geral pode decidir da readmissão.
- Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão.

Artigo 17.º

Quotização

- A quotização dos associados é de 1,2 % sobre o total das retribuições fixas e ilíquidas auferidas mensalmente.
- Entende-se por retribuições fixas e ilíquidas a remuneração base e diuturnidades.
- A quotização devida pelos associados na situação de reforma é de 0,5 % do valor da respetiva pensão.
- Não estão sujeitas à quotização sindical as retribuições relativas ao subsídio de férias e ao 13.º mês.
- Estão isentos do pagamento de quotas durante o período em que se encontrem nas situações a seguir previstas e desde que as comuniquem por escrito ao sindicato, com as necessárias provas, os associados:
 - Desempregados inscritos nos centros de emprego na área de residência;
 - Impedidos de trabalhar, devido a acidente ou doença prolongada por mais de um mês.
- Poderão ainda ser devidas contribuições adicionais para fins específicos desde que aprovadas em assembleia geral.

CAPÍTULO V

Organização do STMETRO

Artigo 18.º

Os órgãos do sindicato são:

- Assembleia geral;
- Mesa da assembleia geral;
- Direcção;
- Conselho fiscal.

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 19.º

Os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção são eleitos de entre os associados no pleno exercício dos seus direitos sindicais, de acordo com o Regulamento Eleitoral.

Artigo 20.º

A duração do mandato dos membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e da direcção é de dois anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 21.º

1- O exercício dos cargos diretivos é gratuito, sendo, no entanto, assegurada a reposição das despesas ocasionadas no e pelo exercício das funções diretivas.

2- Os dirigentes que, por motivo das suas funções, percam toda ou parte da sua remuneração têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 22.º

1- A assembleia geral, órgão deliberativo máximo do sindicato, é composta por todos os sócios no pleno exercício dos seus direitos sindicais.

2- São competências da assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral;
- b) Eleger o conselho fiscal;
- c) Eleger a direcção;
- d) Destituir os órgãos do sindicato e marcar novas eleições;
- e) Rever e alterar os estatutos;
- f) Resolver em última instância os diferendos entre os órgãos do sindicato e entre estes e os associados;
- g) Deliberar sobre a dissolução ou fusão do sindicato;
- h) Autorizar a direcção alienar ou onerar bens imóveis;
- i) Discutir e aprovar o programa de ação para o biénio seguinte;
- j) Deliberar sobre qualquer assunto de superior interesse que afete gravemente a vida do sindicato;
- k) Aprovar os regulamentos internos;
- l) Aprovar o plano de actividades, o orçamento anual e o relatório de contas do exercício apresentados pela direcção;
- m) Deliberar sobre adesão do sindicato a outras organizações sindicais nacionais e internacionais (uniões, federações, confederações) e eleger os seus representantes nas mesmas;
- n) Dar parecer sobre a criação de organizações julgadas necessárias ou convenientes aos trabalhadores (tais como cooperativas e bibliotecas), ou sobre a adesão a outras já existentes.

Artigo 23.º

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária de dois em dois anos para exercer as competências previstas no artigo 22.º alínea a), b), c) e i) e uma vez por ano para exercer as competências previstas na alínea l).

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária por convocação da mesa da assembleia geral:

- a) Por iniciativa da própria mesa;
- b) A solicitação da direcção;
- c) A solicitação do conselho fiscal;
- d) A requerimento de 10 % dos associados no pleno exercício dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral, deverão ser dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral, acompanhados de uma proposta de ordem de trabalhos e da fundamentação dessa convocação.

4- Nos casos previstos no número 2 presidente convocará a assembleia geral para reunir dentro dos 30 dias subsequentes à recepção do requerimento.

Artigo 24.º

Salvo disposição em contrário, as deliberações são tomadas por maioria simples de votos, excepto para as que dizem respeito ao ponto 2 do artigo 22.º, alíneas d) e e) em que será necessária uma maioria de 2/3 dos associados presentes e alínea g), em que será necessária uma maioria qualificada de 2/3 dos associados do sindicato.

Artigo 25.º

Destituição dos órgãos sociais

1- Caso haja destituição integral de algum dos órgãos (mesa da assembleia geral, direcção ou conselho fiscal), terão de se realizar eleições extraordinárias para sua substituição definitiva, nos termos estatutários.

2- A assembleia geral que destituir os corpos gerentes elegerá uma comissão provisória em substituição de cada órgão destituído.

3- As eleições extraordinárias referidas no número anterior deverão realizar-se no prazo de 90 dias a contar da data da assembleia da destituição.

Artigo 26.º

As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada na convocatória, com a presença da maioria dos sócios, ou trinta minutos depois, com qualquer número, salvo nos casos em que a lei ou estes estatutos disponham diferentemente.

SECÇÃO II

Mesa da assembleia geral

Artigo 27.º

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.

2- Na falta do presidente, este será substituído por um dos secretários a designar entre si.

Artigo 28.º

Compete à mesa da assembleia geral:

a) Convocar a assembleia geral nos termos estatutários, com um prazo mínimo de oito dias, por meios electrónicos e afixação da convocatória no sindicato e nos locais de trabalho;

b) Dirigir as assembleias gerais e lavrar acta das suas reuniões em livro próprio que deverá ser assinada por todos os membros da mesa;

c) Velar pelo cumprimento das decisões da assembleia geral.

SECÇÃO III

Direcção

Artigo 29.º

1- A direcção é composta por nove membros efectivos e três suplentes.

2- A direcção reunirá ordinariamente uma vez por mês e extraordinariamente, sempre que necessário por convocação de qualquer dos seus membros.

3- As decisões são tomadas por maioria dos membros da direcção, desde que estejam presentes pelo menos 50 % dos membros, e serão lavradas em acta.

4- A direcção poderá, se assim o entender, eleger um porta-voz de entre os seus membros.

5- Cabe à direcção a distribuição pelos seus membros das diversas tarefas e competências.

Artigo 30.º

1- Em documentos de natureza financeira e contratual a direcção obriga-se pela assinatura de dois dos seus membros.

2- A direcção poderá credenciar mandatários para para a prática de certos actos, devendo para tal determinar com precisão o âmbito dos mesmos.

Artigo 31.º

Os membros da direcção respondem colectivamente perante actos praticados no seu mandato perante a assembleia geral.

Artigo 32.º

Se durante o seu mandato, ocorrerem demissões ou saídas permanentes de elementos efectivos da direcção, estas deverão ser preenchidas com recurso aos elementos suplentes.

Artigo 33.º

Compete à direcção:

- a) Velar pelo cumprimento dos estatutos, regulamentos e executar as decisões da assembleia geral;
- b) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de associados;
- c) Aceitar a demissão de associados que a solicitem nos termos legais;
- d) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato;
- e) Elaborar e apresentar à assembleia geral, os planos de actividade e orçamentos de acordo com o que está determinado nos estatutos;
- f) Apresentar anualmente até 31 de março, à assembleia geral, o relatório e contas relativos ao ano antecedente;
- g) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- h) Discutir, negociar e assinar convenções coletivas de trabalho;
- i) Decretar a greve e pôr-lhe termo, conforme decisão do plenário dos trabalhadores da empresa;
- j) Elaborar os regulamentos internos necessários ao bom funcionamento do sindicato;
- k) Utilizar os meios electrónicos e outros ao seu dispor, para informar e auscultar regularmente a opinião dos sócios.

SECÇÃO IV

Conselho fiscal

Artigo 34.º

- 1- O conselho fiscal é composto por três membros efetivos.
- 2- Os membros do conselho fiscal elegerão entre si um presidente, um vice-presidente e um secretário.

Artigo 35.º

- 1- Compete ao conselho fiscal:
 - a) Examinar a contabilidade do sindicato;
 - b) Dar parecer sobre os relatórios de contas e orçamentos apresentados pela direcção;
 - c) Participar nas reuniões da direcção, quando julgue necessário, sem direito a voto;
 - d) Apresentar à direcção as sugestões que entenda de interesse para o sindicato e que estejam no seu âmbito.
- 2- O conselho fiscal terá acesso, sempre que o entender, à documentação da tesouraria do sindicato.
- 3- O conselho fiscal delibera por maioria dos seus membros.

SECÇÃO V

Dos delegados sindicais

Artigo 36.º

Eleição, designação, destituição ou cessação de funções de delegados sindicais

- 1- Os delegados sindicais são associados do sindicato que, sob a orientação e coordenação da direcção, fazem a dinamização sindical nos locais de trabalho.
- 2- A eleição dos delegados sindicais é efectuada por voto direto e secreto de todos os sócios do sindicato.
- 3- A eleição dos delegados sindicais realizar-se-á nos locais indicados e nos termos da convocatória efetuada pela direcção.
- 4- Os delegados sindicais podem ser destituídos por voto direto e secreto dos trabalhadores por eles representados, por iniciativa de pelo menos 1/3 dos mesmos.
- 5- Os delegados sindicais, ressalvados os casos referidos no número anterior, cessarão o seu mandato ao mesmo tempo da cessação dos mandatos dos órgãos sociais do sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício até à sua substituição pelos delegados eleitos.

6- A eleição, substituição e exoneração ou destituição dos delegados sindicais será afixada nos locais de trabalho para conhecimento dos sócios e comunicada, por escrito, ao empregador, no prazo de 15 dias.

7- O mandato dos delegados sindicais é de dois anos, podendo ser reeleitos por uma ou mais vezes.

8- A eleição dos delegados sindicais deverá ser realizada nos dois meses seguintes ao do termo do mandato.

Artigo 37.º

Comissão sindical

1- A comissão sindical é constituída por todos os delegados sindicais.

2- Compete à comissão sindical, acompanhar o trabalho da direcção, promovendo uma ligação mais eficaz com todos os associados e demais trabalhadores e pronunciar-se sobre todas as questões de interesse para os trabalhadores, fazendo chegar à direcção propostas e desenvolvendo as iniciativas que entenda necessárias, no âmbito das suas competências, para defesa dos direitos dos trabalhadores.

3- A comissão sindical reunirá ordinariamente trimestralmente e extraordinariamente sempre que necessário por convocação da direcção ou do seu secretário.

4- Será eleito (por maioria simples) de entre os delegados sindicais, um secretário.

5- Este secretário terá como competência convocar as reuniões da comissão sindical, conduzir as mesmas e elaborar as actas.

6- As decisões da comissão sindical serão tomadas por maioria simples.

CAPÍTULO VI

Fundos

Artigo 38.º

Constituição dos fundos

Constituem fundos do sindicato:

- a) As quotas dos seus associados;
- b) As receitas extraordinárias;
- c) As contribuições extraordinárias.

Artigo 39.º

Utilização dos fundos

1- As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamentos de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato;
- b) Constituição de um fundo de greve e solidariedade, que será sustentado por 5/12 da quotização e cuja utilização obedecerá a regulamento próprio;
- c) Constituição de um fundo de reserva, representado por 10 % do saldo da conta do exercício e destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas.

CAPÍTULO VII

Disposições finais e transitórias

Artigo 40.º

Revisão de estatutos

1- Os presentes estatutos só podem ser alterados por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para esse efeito, nos termos do artigo 24.º destes estatutos, nomeando, se necessário, uma comissão para a redação final.

2- Até ao termo dos respectivos mandatos em curso, os órgãos do sindicato mantêm-se no pleno exercício de funções com as suas actuais composições e as competências atribuídas nos estatutos ora alterados.

Artigo 41.º

Fusão e dissolução

1- A fusão e a dissolução do sindicato, só poderão realizar-se por decisão da assembleia geral, expressamente convocada para esse efeito, nos termos do artigo 24.º destes estatutos.

2- A assembleia geral que deliberar a dissolução do sindicato definirá também os precisos termos em que a dissolução se processará, bem como a forma de liquidação e o destino do respetivo património, que em caso algum poderá ser distribuído pelos associados.

Artigo 42.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos, bem como as suas alterações, entram em vigor logo após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 18 de março de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 7, a fl. 7 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

STMETRO - Sindicato dos Trabalhadores do Metropolitano de Lisboa - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de fevereiro de 2025 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Catarina Sofia Silva Runa Santos.
Luís Carlos Henriques Duarte.
José Manuel Coelho Gaspar.
Luís Miguel Patrocínio Gomes Fernandes.
João Diogo Antunes Amaral Cação.
Bruno Filipe Henriques Ferreira.
Mário Filipe Jesus Terceiro.
Ricardo António Lopes Rodrigues.
Silvéria Maria Guerreiro Rosado.

Suplentes:

António Oliveira Santos.
Silvia Alexandra Labrador Macedo.
Luís Manuel Santos Figueiredo.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****II - DIREÇÃO****Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro - STAAE ZC - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de fevereiro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente - João Manuel de Carvalho Góis Ramalho.

Vice-presidente - Ana Cristina Damasceno de Albuquerque Ribeiro dos Santos.

Vice-presidente - Carlos Fernando Varandas Nunes.

Vogais efetivos:

Amadeu Ribeiro Marques Pissarra.

Ana Paula Duarte Nabaes.

Ana Sofia Fonseca Sequeira Nunes.

Anabela Gomes da Silva Ângelo.

André da Silva Martins.

Carla Sofia Nunes Reis.

Célia Maria Gomes da Silva Ângelo.

Cidália Maria Gaspar Ferreira Mendes.

Cláudia Margarida Cardoso Romano.

Cremilda Patrícia Dias Ferreira Alves.

Cristina Alexandra Sequeira Naré Fernandes.

Daniel Vida Graça.

Eduardo Miguel Coelho Rebelo.

Elisabete Gonçalves Ribeiro Marques.

Elsa Paulo Marcelino.

Emília Maria Gonçalves Caramelo.

Eugénia Maria Ferreira Rebelo.

Fausto Ramos Neves.

Fernanda Duarte Moreira Pacheco Xavier.

Graça Maria da Silva Vaz Campos.

Graça Maria de Oliveira Ferreira.

Helena Maria Nunes Torres Guerra.

Hilário Paulo Pires Godinho.

Isabel da Conceição Aleixo Agostinho.

Isabel Maria Correia Craveiro.

João Alfredo Gonçalves Varela.

José Manuel de Oliveira Alfaiate.

José Manuel Gonçalves Órfão.

Júlia Goreti Silva de Oliveira.
Leotina Maria de Lurdes Isabel Diogo.
Libânia Maria Jorge da Conceição.
Lúcia Batista Vicente.
Luis Filipe Rodrigues dos Reis.
Maria Conceição Alexandra Gonçalves Gomes Fonseca Monteiro.
Maria de Fátima Carreira Rodrigues.
Maria de Lurdes da Conceição Pires.
Maria do Céu Gomes Ferreira.
Maria Estrela Conde Cruz.
Maria Filomena Rainho Cavaleiro.
Maria Irene Jesus Pereira Carvalho.
Maria João Mendes Santos.
Monica Sofia Costa Fernandes.
Nazaré dos Santos Dias Vieira.
Olga Maria Pereira Bernardes Lucas.
Otilia Maria Vicente de Jesus.
Paula Cristina da Silva Madeira Tavares.
Pedro José Pereira de Campos.
Sandra Cristina Sena Paulino.
Sandra Elisabete Simões Alexandre Pereira.
Sandra Margarida de Almeida Carvalho.
Sandra Maria Pereira Cardoso Nobre.
Sandra Marisa Silva Ferreira Campos.
Sónia Isabel Nunes Torres Farias.
Susana Maria Pinheiro Antunes.
Susana Paula Santos Oliveira Moreto.
Virgínia Maria Eufrásio dos Santos Ferreira Borges.

Suplentes:

Acácio Manuel Ferreira Rodrigues.
Adília Maria Albuquerque Pinto Santos.
André da Silva Martins.
Angelina Maria Diogo dos Santos Cerieiro.
Dulce Maria Mateus Moura Espinhaço.
Elsa Maria Fernandes dos Santos Cabral.
Jorge Manuel Tomás Monteiro.
Lúcia Maria Gomes Valverde Correia Coelho.
Maria Alcina Lopes Santos Silva.
Maria de Fátima Gonçalves Martins.
Maria de Lurdes Mendes Duarte Santos.
Maria Isabel Duarte Nabaes.
Matilde dos Anjos Nunes Capelo.
Sandra Cristina Sena Paulino.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades - SEPLEU - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de fevereiro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Pedro Nunes Ladeira Gil.

Vice-presidente - Rui Nelson Garcia Cardoso Salvado.

Vice-presidente - Deolinda Rodrigues Correia Figueiredo.

Adriano Milho Cordeiro.

Aida Maria Leite Faria.

Alexandra Isabel Dias Jorge Maria.

Álvaro António Teixeira Silva.

Ana Cristina Aquino Soares Cavaleiro Marta Rei.

Ana Cristina Garcia Cabral.

Ana Isabel Amaro Silva Gonçalves.

Ana Isabel Pires Jacinto Fidalgo Cavalheiro.

Ana Mafalda D'Ávila Pereira Godinho.

Ana Margarida Fonseca Guedes Carvalho.

Ana Maria Bizarro Costa Correia.

Ana Paula Fonseca Rocha.

Ana Paula Freitas Moreira.

Ana Paula Lages Clamote.

Anabela Guerra Cunha.

Anabela Magro Pereira Balsas.

Andreia Madeira Pires.

Angela Isabel Costa Desterro Santos.

Angela Sofia Dias Ribeiro.

António Alberto Mendes Ventura Lagarto.

António Manuel Godinho Pereira Monteiro.

Cândida Manuela Duarte Cardoso.

Carla Alejandra Pereira Marta.

Carla Cristina Duarte Ferreira Oliveira.

Carla Maria Alves Morgado.

Carla Maria Guerra Ramos Santos.

Carla Maria Pires Rodrigues.

Carla Paula Pereira Andrade Pissarra.

Carla Sofia Alferes Vaz.

Carla Teresa Branco Brites Gameiro.

Carlos Alberto Pereira.
Carlos Alberto Sequeira Silvestre.
Carmen Gabriela Silva Carvalho Barroso Carola.
Catarina Brilha Silva Carvalho.
Catarina Santos Carvalho Costa.
Celeste Carmo Julião Trincheto Gastalho.
Célia Cristina Gomes Maciel.
Célia Fernandes Pereira Sequeira.
Célia Maria Sousa Vieira Cruz.
Cidália Martins Pinto.
Cíntia Albertina Gomes Mendes.
Cláudia Isabel Azoia Faria.
Cláudia Isabel Mouta Pereira.
Cláudia Pinto Alves Costa.
Cristina Lages Pires.
Cristina Maria Martins Ferreira Batista.
Cristina Maria Onofre Prazeres.
Cristina Paula Dias Teixeira.
Cristina Veloso Pires Albuquerque.
Deolinda Maria Pereira Andrade Pissarra Ribeiro.
Deolinda Maria Silveira Martins Cerdeira.
Dora Isabel Salinas Fonseca.
Elisabete Paulino Simões.
Elisabeth Gouveia Neto.
Elsa Carina Lopes Cascais.
Elsa Maria Henriques Vieira.
Ema Baptista Brito.
Ercila Belém Oliveira Costa Maia.
Fátima Maria Martins Mendes Figueiredo.
Fernanda Maria Conceição Ferreira Patrício Serra.
Fernanda Maria Marques Silva Semião.
Fernanda Moreira Maltez Nogueira.
Fernando Pedro Gomes Cristóvão Garcia Freixo.
Francisco João Malaquias Aragonêz.
Georgina Maria Lima Pereira.
Glória Prazeres Choupina Pereira.
Graciete Conceição Domingues Ferreira.
Isabel Maria Boavida Madeira.
Isabel Maria Carreira Santos Gaspar.
Isabel Maria Farto Barrento Charneco.
Isabel Maria Freire Melão.
Joaquim Carlos Fonseca Ramalho Pina.
Joaquim Manuel Oliveira Pires.
Jorge Isidro Ferreira Bretes Henriques.
Jorge Manuel Silva Guerreiro Nunes Rosário.
José Pedro Ornelas Baptista Silva.
José Rafael Alves Sebastião.
Júlia Maria Pereira Costa Silva.
Lígia Vitória Matos Bento Santos Bráz.
Liliana Sofia Rebelo Cordeiro.
Luís Filipe Azevedo Santos Osório.
Luís Miguel Carronda Martins Ribeiro.
Luís Miguel Pereira Braguês.
Luísa Maria Francisco Almeida.
Margarida Ferreira Alves Pego.
Margarida Isabel Gomes Aguiar Eloy Godinho.

Margarida Maria Marques Alves.
Maria Antónia Costa Gonçalves.
Maria Aurora Gomes Fernandes.
Maria Cândida Lourenço Matos Tavares.
Maria Celeste Pereira Saraiva Patrício.
Maria Céu Soares Vicente.
Maria Céu Teixeira Escudeiro.
Maria Clara Sá Couto Wildschutz.
Maria Conceição Saraiva Santos.
Maria Cristina Palhares Crispiniano Vieira Sousa Ferreira.
Maria do Carmo Oliveira Ramião Martins.
Maria do Céu Lopes Coelho Saraiva.
Maria Fátima Costa Santos.
Maria Fátima Morais Almeida Carvalho.
Maria Fernanda Santos Gonçalves.
Maria Graça Anjos Oliveira.
Maria Helena Coelho Martins.
Maria Helena Gonçalves Rodrigues.
Maria Helena Monteiro Carrilho Nicolau.
Maria Isabel Pereira Sousa Morais.
Maria João Monteiro Almeida.
Maria João Silva Calado Carlos.
Maria João Silva Passos.
Maria José Pereira Fraqueiro.
Maria José Purificação Freire Baltazar.
Maria José Saraiva Nascimento Lopes.
Maria Júlia Martins Barroso Pereira.
Maria Leonor Morais Lucas.
Maria Madalena Oliveira Cruz.
Maria Madalena Santos Rodrigues.
Maria Nazaré Sobral Brás Martins.
Maria Olivia Simões Santos.
Maria Paula Pires Patrício Franco Cruz.
Maria Rita Teixeira Pereira.
Maria Sameiro Capela Teixeira Leitão.
Maria Teresa Pinto Almeida.
Marta Regina Dias Almeida Sampaio e Nora.
Mónica Cristina Pinto Martins.
Mónica Lara Melo Gonzalez.
Nair Freitas Ribeiro Ferreira.
Nancy Cruz Varanda.
Neide Maria Santos Gil Bernardo.
Nélia Maria Nicolau Carrilho.
Nuno Domingos Garrido Nunes Sousa.
Nuno Joaquim Pereira Costa.
Odete Maria Roxo Pinto.
Orinda Marisol Freitas Jesus Ribeiro.
Patrícia Isabel Antunes Afonso Baptista Silva.
Paula Alexandra Santos Campos Moura.
Paulo Jorge Fernandes Santos.
Paulo Jorge Maçana Padrão.
Paulo Jorge Pires Amaral.
Paulo Jorge Ruivo Carrapiço.
Pedro Filipe Santos Alves.
Pedro Nelson Campos Silva Oliveira.
Rafael António Silva Pereira.

Rosa Iria Soares Gonçalves Prata.
Rosa Maria Mesquita Alverca Gonçalves.
Rosa Maria Santos Teixeira Rato.
Rui Batista Ferreira Pereira.
Sandra Cristina Dias Albino Costa.
Sandra Cristina Ferreira Santos.
Sandra Cristina Jesus Mesquita Amaral.
Sandra Maria Fernandes Pinto Cardoso Sousa.
Sandra Maria Gomes Coelho Galvão.
Sara Isabel Fontes Matos Seixas Almeida.
Sara Sandra Silva Cipriano Capela Monte.
Sérgio Manuel Matos Candeias.
Sílvia Maria Abrantes Salvado.
Sónia Clarinda Lourenço Pina Gonçalves.
Sónia Jesus Rebelo Cordeiro Grandão.
Susana Patrícia Ribeiro Carvalho Antunes.
Telma Susana Costa Pereira.
Teresa Joaquina Moiteiro Silva Ramos.
Teresa Maria Marques Rodrigues.
Vicente José Simões Pereira Costa.
Vitor Manuel Santos Marques Espinhaço.
Zulmira Conceição Paradela Pinto Fernandes.

Suplentes:

Ana Catarina Morgado Martins.
Carla Alexandra F. Jarmela Santos.
Catarina Maria Rosado Sacramento.
Cátia Susana Clemente Rocha.
Diana Sofia Barroco Neves.
Dina Carmo Jesus Patrocínio Godinho.
Elisabete Maria Rocha Marques Baptista.
Guida Freire Guapo.
Maria Odete Mendes Cerdeira Gonçalves.
Oriana Catarina Pinheiro Vieira Borges.
Patrícia Cristina Brites Ramos Figueiredo.
Sofia Maria Rocha Pina Neves Marques.
Susana Amaral Almeida.
Tânia Sofia Coelho Avelans.
Verónica Catarina Gonçalves Cordeiro Esteves.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

**Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação -
Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 5 de março de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2024.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito geográfico, duração, objetivo e fins

Artigo primeiro

Objecto

1- A Associação dos Agricultores dos Concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação tem por objeto contribuir por todos os meios para o desenvolvimento económico, social e técnico dos agricultores seus associados e representá-los junto das entidades e instituições oficiais e tem a sua sede na Av. Dr. João Augusto da Silva Martins, n.º 31, em Arrifana, 2205-471 São Miguel do Rio Torto, do concelho de Abrantes.

2- Na concretização do seu objeto poderá a associação desenvolver as seguintes atividades, entre outras:

a) Promover o desenvolvimento/licenciamento agroflorestal, com apoio técnico especializado (apoio a gestão, projetos, RJAAR, planos de gestão florestal, etc.), nas explorações dos seus associados. Incrementar o desenvolvimento rural, a defesa do ambiente e gestão dos recursos naturais. Assegurar a prossecução dos interesses dos seus associados, mediante a gestão conjunta das áreas florestais de que são legítimos titulares, dispondo a associação de departamentos competentes para o exercício das atividades de valorização de gestão, produção e economia florestais;

b) Defender a agricultura no âmbito da PAC (Política Agrícola Comum);

c) Promover a defesa das florestas contra incêndios rurais, com o apoio das equipas de sapedores florestais, fazendo a manutenção agroflorestal (seleção de varas, podas, desramações, desbastes e limpeza de matos), vigilância de primeira intervenção e após incêndio rural.

3- O âmbito geográfico da associação abrange os concelhos de Abrantes, Constância, Sardoal e Mação e Vila Nova da Barquinha, Vila de Rei, Tomar, Gavião, Chamusca e Ponte de Sôr.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo segundo

Associados

1- Poderão ser associados da associação todos os agricultores com assento próprio e todos aqueles de qualquer modo ligados à produção agrícola, florestal ou pecuária.

2- O pedido de admissão deverá ser dirigido à direção, que sobre ele delibera.

Artigo terceiro

Direitos

São direitos dos associados:

- a) Participar e votar na assembleia geral;
- b) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais;
- c) Beneficiar de todos os serviços prestados pela associação;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;
- e) Ser informado do funcionamento da associação, através dos seus órgãos;
- f) Recorrer para a assembleia geral de quaisquer decisões da direção que considere contrárias ou lesivas dos seus interesses;
- g) Solicitar a sua demissão.

Artigo quarto

Deveres

São deveres dos associados:

- a) Exercer com zelo e diligência os cargos para que foram eleitos;
- b) Colaborar com a associação na execução das deliberações dos órgãos sociais proferidas no uso da sua competência, observar o disposto nos estatutos e cumprir os respetivos regulamentos internos;
- c) Participar nas atividades e iniciativas da associação;
- d) Colaborar com a associação, designadamente, prestando as informações que por esta lhe forem solicitadas;
- e) Pagar pontualmente as quotas que vierem a ser fixadas pela assembleia geral.

Artigo quinto

Perda da qualidade de associado e disciplina

1- Perdem a qualidade de associado os que pedirem a sua demissão.

2- Perdem a qualidade de associado, por deliberação da direção:

- a) Os que deixarem de pagar as quotas e as não liquidarem dentro do prazo notificado;
- b) Os que forem excluídos, em consequência de sanção imposta em processo disciplinar, por terem violado gravemente os deveres estabelecidos nos presentes estatutos.

3- A deliberação da direção que conclua pela perda da qualidade de associado será comunicada por escrito, ao associado, que dela poderá interpor recurso para a assembleia geral.

4- Constitui infração disciplinar a violação dos deveres previstos no artigo 4.º

5- Compete à direção deliberar sobre a instauração de processo disciplinar e a aplicação de sanções com possibilidade de recurso para a assembleia geral no prazo de 30 dias a contar da notificação da aplicação da sanção.

6- O associado a quem for instaurado processo disciplinar deve ser notificado por escrito para audiência no prazo de 20 dias a contar da notificação da acusação.

7- Consoante a gravidade da infração podem ser aplicadas as seguintes penas disciplinares:

- a) Advertência por escrito;
- b) Multa até metade da quota anual;
- c) Suspensão do exercício de direitos por um período máximo de um ano;
- d) Exclusão do associado.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

Artigo sexto

Órgãos sociais

São órgãos da associação: A assembleia geral, direção e conselho fiscal.

Artigo sétimo

Eleição

1- Os titulares da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos pela assembleia geral, por maioria absoluta de votos dos associados presentes, em escrutínio secreto, de entre listas completas para todos os órgãos a enviar ao presidente da mesa com a antecedência mínima de 20 dias em relação à data da assembleia eleitoral.

2- A duração dos mandatos da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal é de três anos, sendo permitida a sua reeleição por uma ou mais vezes consecutivas.

Artigo oitavo

Assembleia geral

A assembleia geral será composta por três membros efetivos (presidente, vice-presidente e secretário).

1- A assembleia geral reúne em sessão ordinária uma vez por ano, até trinta e um de março para apreciação e votação do plano de atividades e orçamento para o ano em curso, para apreciação e votação do relatório e contas da direção sob parecer do conselho fiscal, e para eleição dos titulares dos órgãos sociais quando seja caso disso.

2- A assembleia geral reúne em sessão extraordinária quando convocada pelo presidente da mesa, por sua própria iniciativa ou da direção ou a requerimento de pelo menos um quinto do número total de associados.

3- A convocatória para as sessões da assembleia geral deverá conter a ordem de trabalhos da assembleia, o dia, a hora e o local de reunião e será enviada a todos os associados por escrito ou por correio eletrónico, e expedida com a antecedência mínima de 15 dias, exceto no caso das assembleias convocadas para fins eleitorais, em que a antecedência mínima é de 30 dias.

Artigo nono

Convocatória e deliberações

1- A assembleia geral não poderá deliberar, em primeira convocação, sem a presença de, pelo menos, metade dos seus associados.

2- Meia hora depois, a assembleia geral poderá reunir e deliberar com qualquer número de associados.

3- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

4- As deliberações sobre alterações de estatutos, exigem três quartos de votos favoráveis dos associados presentes.

Artigo décimo

Competências

Compete, exclusivamente à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir os titulares dos órgãos sociais;
- b) Apreciar e votar anualmente o relatório e contas da direção;
- c) Apreciar e votar o plano de atividades e o orçamento anual proposto pela direção;
- d) Alterar os estatutos da associação e aprovar os seus regulamentos internos;
- e) Deliberar sobre a filiação da associação noutras estruturas associativas;
- f) Apreciar e deliberar sobre os recursos dos atos da direção;
- g) Fixar os montantes das quotas;
- h) Deliberar sobre a dissolução da associação.

Artigo décimo primeiro

Direção

A direção será composta por três membros efetivos (um presidente e dois diretores) e três membros suplentes.

Artigo décimo segundo

Competências

1- A direção tem a seu cargo todas as funções executivas e de representação da associação. a sua ação deve-se nortear pelas diretivas marcadas pela assembleia geral.

2- Cabe-lhe a apresentação à assembleia geral de um relatório de gestão e orçamento no fim de cada ano económico.

3- Para obrigar a associação são bastantes duas assinaturas de qualquer um dos membros da direção.

Artigo décimo terceiro

Funcionamento

1- A periodicidade das reuniões da direção é, no mínimo, mensal.

2- A direção só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares.

3- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos titulares presentes, tendo o presidente voto de qualidade em caso de empate.

Artigo décimo quarto

Conselho fiscal

1- O conselho fiscal será constituído por três membros eleitos pela assembleia geral, por períodos coincidentes com os da direção.

2- As suas funções são:

a) Verificar as contas da associação e elaborar o relatório de contas para a sua apresentação à assembleia geral, no fim de cada ano;

b) Dar parecer no prazo julgado conveniente a qualquer consulta solicitada pela direção;

c) Entre os membros do conselho fiscal deverá ser eleito um presidente.

3- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por ano, para dar parecer sobre o relatório e contas da direção e extraordinariamente sempre que for convocado pelo seu presidente.

4- O conselho fiscal só pode deliberar com a presença da maioria dos seus titulares, tomando as deliberações por maioria dos votos dos titulares presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

CAPÍTULO IV

Regime financeiro e disposições finais

Artigo décimo quinto

Ano económico

O ano económico corresponde ao ano civil.

Artigo décimo sexto

Receitas

Constituem receitas da associação:

a) As quotas dos associados;

b) As receitas das atividades realizadas com a finalidade de angariar fundos;

c) Os rendimentos dos serviços prestados;

d) Fundos, donativos ou legados que lhe sejam concedidos.

Artigo décimo sétimo

Despesas

Constituem despesas da associação as necessárias à instituição, funcionamento e desenvolvimento dos fins estatutários orçamentados e autorizados.

Artigo décimo oitavo

Revisão dos estatutos

Os estatutos deverão ser revistos quando dois terços dos sócios da assembleia geral assim o decidirem.

Artigo décimo nono

Dissolução

1- A associação só poderá ser dissolvida em assembleia expressamente convocada para o efeito e com o voto favorável de três quartos do número total de associados.

2- A assembleia geral que dissolve a associação deliberará sobre o destino a dar ao património e elegerá os respetivos liquidatários.

3- Em caso de extinção da associação os bens não podem ser distribuídos pelos associados, conforme impõe o número 5 do artigo 450.º do CT.

Registado em 13 de março de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 11, a fl. 159 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Radiodifusão - APR - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 5 de fevereiro de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - RUM - Rádio Universidade do Marão - Cooperativa de Radiodifusão, CRL - Universidade FM, representada por Luís Alberto Loureiro Mendonça.

Vice-presidente - Cooperativa de Comunicação e Cultura de Sesimbra, CRL - Rádio Sesimbra FM, representada por Eduardo Paulo Sousa da Cunha Cruz.

Vice-presidente - Rádio Alto Ave - Cooperativa Radiofónica do Alto Ave, CRL - Rádio Alto Ave, representada por Fernando Eugénio Azevedo Dalot.

Secretário - Benedita FM - Produções Radiofónicas, L.^{da} - Benedita FM, representada por Sandra Narciso Fonseca.

Tesoureiro - Rádio Objectiva, L.^{da} - Rádio Jornal FM, representada por Mário João Ferreira Barbosa.

Vogal - Diana FM - Radiodifusão Unipessoal, L.^{da} - Diana FM, representada por Luís Filipe Vieira Matias.

Vogal - EDITAVE - Multimédia, L.^{da} - Fama Rádio, representada por Arcindo Freitas Guimarães.

Vogal - SIT - Sociedade Informação de Trás-os-Montes e Alto Douro, L.^{da} - Rádio Terra Quente, representada por Fernando Sérgio Esteves da Silva.

Vogal - Íris - Serviço de Informação Radiofónica Independente, L.^{da} - Rádio Íris FM, representada por Luís Miguel da Silva Bernardo.

1.º suplente - Cooperativa de Radiodifusão Brigantia, CRL - Rádio Brigantia, representada por Paulo Jorge Rodrigues Afonso.

2.º suplente - Granada FM - Rádio e Jornalismo Unipessoal, L.^{da} - Rádio Granada FM, representada por Rui Pedro Miguel Botas.

3.º suplente - TAVIRÁDIO - Cooperativa de Radiodifusão, CRL - Rádio Horizonte Algarve, representada por Maria Deonilde Bento Pereira Martins.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação dos Agricultores do Concelho de Vila Real - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 9 de abril de 2022 para o mandato de três anos.

Presidente - Jorge Luís Jorge Maio.

Secretário - Adérito da Cunha Mourão.

Tesoureiro - Alcídio Manuel Ribeiro Portela.

Vogal - José Maria Ferreira Pinto.

Vogal - Joaquim Augusto Moreira Pinto.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

AES - Associação de Empresas de Segurança - Substituição

Na identidade dos membros da direção da AES - Associação de Empresas de Segurança, eleitos em 4 de março de 2024 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2024, foi efetuada a seguinte substituição:

Vice-presidente - SECURITAS - Serviços e Tecnologias de Segurança SA, representada por Rui Jorge da Silva Araújo, passa a ser representada por Frederico Rebelo de Sousa Paiva.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****BNP Paribas - Alteração**

Alteração dos estatutos aprovados em 20 de dezembro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2019.

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», após o respetivo preâmbulo afirmar «a decisão do povo português... de estabelecer os princípios basilares da democracia, de assegurar o primado do Estado de Direito democrático (...) tendo em vista a construção de um país mais livre, mais justo e mais fraterno».

Assim, os trabalhadores da empresa, no exercício dos seus direitos constitucionais e legais e determinados a reforçar os seus interesses e direitos, a sua unidade e a sua mobilização por um país mais livre, mais justo e mais fraterno, designadamente, 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 do BNP Paribas.

2- A sua aprovação decorre nos termos da lei, com a apresentação do regulamento da votação, elaborado pelos trabalhadores que a convocam e publicitado simultaneamente com a convocatória.

3- O coletivo dos trabalhadores do BNP Paribas 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 do BNP Paribas orienta a sua atividade pelos princípios constitucionais, na defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da empresa, dos trabalhadores em geral e da intervenção democrática na vida da empresa, visando o reforço da unidade e a sua mobilização para a promoção da dignidade inerente à condição de trabalhador no meio laboral.

CAPÍTULO II

Órgãos, composição e competências do coletivo de trabalhadores

Artigo 3.º

Órgãos

São órgãos do coletivo de trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT);
- c) A subcomissão de trabalhadores (subCT), caso exista.

SECÇÃO I

Plenário

Artigo 4.º

Constituição

O plenário, forma democrática por excelência de expressão e deliberação, é constituído pelo coletivo dos trabalhadores da empresa.

Artigo 5.º

Competências

São competências do plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger a CT, aprovando simultaneamente um programa de ação;
- c) Destituir a CT caso seja esta a vontade dos trabalhadores;
- d) Controlar a atividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- e) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou pelos trabalhadores, nos termos destes estatutos.

Artigo 6.º

Convocatória

A convocatória do plenário pode ser requerida:

- 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 e máxima de 60 dias, por meio de anúncios colocados nos locais habituais, destinados à afixação de propaganda das organizações dos trabalhadores, 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 de 20 dias contados da receção do referido requerimento.

Artigo 8.º

Reuniões

O plenário reunirá quando convocado nos termos do artigo 6.º para os efeitos previstos no artigo 5.º, e com a frequência mínima de uma vez por ano.

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 molde 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 CT ou, nos termos da alínea b) do artigo 6.º, quando convocada pelos trabalhadores.

Artigo 10.º

Reunião setorial

Poder-se-ão realizar plenários setoriais 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 empresa.

Artigo 11.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 CT, das subCT, ou de algum dos seus membros é exigida uma maioria qualificada de dois terços dos votantes.

Artigo 12.º

Sistema de discussão e votação

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se por braço levantado ou através de meio eletrónico realizado pela *internet*, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é direto e secreto nomeadamente nas votações referentes a:

- a) Eleição e destituição da CT e das subCT;
- b) Aprovação e alteração dos estatutos;
- c) Adesão a comissões coordenadoras.

4- As votações previstas no número anterior decorrerão nos termos da lei e destes estatutos.

5- O plenário ou a CT 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 CT ou de algum dos seus membros;
- b) Eleição e destituição das subCT ou de algum dos seus membros;
- c) Alteração dos estatutos.

7- A CT ou o plenário podem submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

SECÇÃO II

Comissão de trabalhadores

SUBSECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 13.º

Natureza

1- A comissão de trabalhadores (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 e nestes estatutos.

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

Artigo 14.º

Autonomia e independência

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 dos trabalhadores.

2- As entidades e associações patronais estão proibidas de promoverem a constituição, manutenção e atuação da CT, ingerirem-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo, influírem sobre a CT, designadamente através de pressões económicas.

Artigo 15.º

Competência

1- Compete à CT, 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 sector 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 16.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 CT, 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 CT 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 CT 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 corresponsabiliza.

5- A competência da CT para o exercício do controlo de gestão não pode ser delegada noutras entidades.

Artigo 17.º

Relações com as organizações sindicais

A atividade da CT e, designadamente, o disposto no artigo anterior, é desenvolvida sem prejuízo das atribuições e competências das organizações sindicais dos trabalhadores.

Artigo 18.º

Deveres

São deveres da CT, designadamente:

- a)* Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização dos trabalhadores, da sua mobilização e de reforço da sua unidade;
- b)* 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;
- c)* 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;
- d)* 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;
- 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 as organizações sindicais dos trabalhadores da empresa, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

SUBSECÇÃO II

Direitos instrumentais

Artigo 19.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

- 1- A CT 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.
- 4- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subCT, em relação às direções dos respetivos estabelecimentos.

Artigo 20.º

Informação

- 1- Nos termos da Constituição da República 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 da empresa, mas também 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 da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:
 - a)* Planos gerais de atividade e orçamento;
 - b)* Organização da produção e suas implicações no grau da utilização dos trabalhadores e do equipamento;
 - c)* Situação de aprovisionamento;
 - d)* Previsão, volume e administração de vendas;
 - e)* 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;
 - f)* Situação contabilística, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes;
 - g)* Modalidades de financiamento;
 - h)* Encargos fiscais e parafiscais;
 - i)* Projetos 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 CT 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 19.º

Artigo 21.º

Parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT, 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 ou de linhas de produção;
- 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 CT, 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 CT 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 19.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 22.º

Reestruturação da empresa

1- O direito de participar em processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Pela CT, quando se trate da reestruturação da empresa;
- b) Pela correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector, cujas comissões de trabalhadores aquela coordena.

2- Neste âmbito, as CT e as comissões coordenadoras gozam dos seguintes direitos:

- a) O direito de serem previamente ouvidas e de emitirem parecer, nos termos e prazos previstos no artigo anterior, sobre os planos ou projetos de reorganização aí referidos;
- b) O direito de serem informadas 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 emitirem juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais da empresa, ou das entidades competentes.

Artigo 23.º

Defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de 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 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 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da lei.

SUBSECÇÃO III

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.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.
- 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 27.º

Plenários e reuniões

- 1- A CT e as subCT podem convocar plenários 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 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 CT ou as subCT devem comunicar aos órgãos da empresa, com a antecedência mínima de 48 horas, a data, o número previsível de participantes, a hora, 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 CT ou as subCT devem, se for o caso, apresentar proposta que vise assegurar o funcionamento de serviços de natureza urgente e essencial.

Artigo 28.º

Ação no interior da empresa

- 1- A CT e as subCT têm 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 29.º

Afixação e distribuição de documentos

1- A CT e as subCT têm 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 CT e as subCT têm o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Instalações adequadas

A CT tem direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter, do órgão de gestão da empresa, os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 32.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, cada um dos membros das seguintes estruturas tem direito aos créditos mensais seguintes:

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) 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 33.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 CT e de subCT, 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 de retribuição.

Artigo 34.º

Proibição de atos de discriminação contra 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 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 35.º

Proteção legal

Os membros das CT e subCT, 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 36.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 seus fins.

3- A CT 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 CT 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 CT em juízo, sem prejuízo do estabelecido nestes estatutos sobre o número de assinaturas necessárias para a obrigar.

SUBSECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 37.º

Sede

A sede da CT localiza-se na sede da empresa.

Artigo 38.º

Composição

1- A CT é composta por 11 membros efetivos.

2- Os membros da comissão podem a qualquer momento renunciar ao respetivo mandato, caso entendam não poder dar cabal cumprimento aos fins da comissão vertidos na lei e nestes estatutos.

3- Em caso de renúncia, destituição ou perda do mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento suplente da lista a que pertencia o membro a substituir, ou, por impossibilidade deste, pelo que se segue, e assim sucessivamente.

4- O mandato da CT cessará quando o número de membros efetivos for inferior a 5 e esteja esgotada a possibilidade de substituição.

5- Ocorrido o previsto no número 4 deste artigo, serão convocadas novas eleições no prazo máximo de 30 dias, respeitando-se as regras referentes às eleições da CT constantes nestes estatutos.

6- A CT manter-se-á em funções exclusivamente para proceder aos atos administrativos inerentes ao ato eleitoral a que se refere o número anterior, até à tomada de posse da que vier a ser eleita.

Artigo 39.º

Duração do mandato

O mandato da CT é de três anos.

Artigo 40.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a seis reuniões seguidas ou doze interpoladas.

2- A sua substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do número 3 do artigo 38.º

Artigo 41.º

Delegação de poderes

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, o prazo e a identificação do mandatário.

Artigo 42.º

Substituição temporária de elementos da CT

1- Os elementos da CT podem, durante o seu mandato, pedir a sua substituição temporária por um período máximo de 18 meses por motivos de doença, licença sem vencimento, suspensão de contrato por sua iniciativa ou motivos de carácter pessoal.

2- A substituição faz-se, por iniciativa da CT, nos termos do número 3 do artigo 38.º

Artigo 43.º

Poderes para obrigar a CT

1- Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros.

2- Em assuntos de mero expediente basta a assinatura de um membro da CT.

Artigo 44.º

Coordenação e deliberações

1- A atividade da CT 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 CT são tomadas pela maioria simples de votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos seus membros.

Artigo 45.º

Reuniões

1- A CT reúne ordinariamente pelo menos uma vez por mês.

2- A CT reúne extraordinariamente a requerimento do secretariado, ou de, pelo menos, dois dos membros daquela, sempre que ocorram motivos que o justifiquem.

3- A CT 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 46.º

Regulamento interno

Na sua primeira reunião ou sempre que necessário a CT definirá a sua forma de funcionamento interno relativamente a matérias não previstas nestes estatutos através da aprovação de um regulamento interno, por si elaborado, em observância dos presentes estatutos e da legislação em vigor.

Artigo 47.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;

b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;

c) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT.

2- Anualmente e no fim de cada mandato, a CT divulgará as receitas e despesas inerentes à sua atividade.

SUBSECÇÃO V

Subcomissões de trabalhadores (subCT)

Artigo 48.º

Princípio geral

Podem ser constituídas subcomissões de trabalhadores (subCT) nos termos da legislação em vigor, para uma melhor intervenção, participação e empenhamento dos trabalhadores na vida da empresa.

Artigo 49.º

Mandato

- 1- A duração do mandato das subCT é de três anos, devendo coincidir com o da CT.
- 2- Se a maioria dos membros da subCT mudar de local de trabalho ou estabelecimento, deverão realizar-se eleições para uma nova subCT, cujo mandato terminará com o da respetiva CT.
- 3- Se a constituição da subCT só for possível após a eleição da CT - designadamente, por se ter criado um novo local de trabalho ou estabelecimento na empresa - o mandato daquela termina com o da CT em funções na data da sua eleição.

Artigo 50.º

Composição

As subCT são compostas pelo número máximo de membros previsto na lei, devendo o respetivo caderno eleitoral corresponder aos trabalhadores do local de trabalho ou estabelecimento.

Artigo 51.º

Competências

Compete às subCT:

- a) Exercer as atribuições e os poderes nelas delegados pela comissão de trabalhadores;
- b) Informar a CT sobre as matérias de interesse para a normal atividade desta;
- c) Estabelecer dinamicamente a ligação permanente e recíproca entre os trabalhadores e a CT;
- d) Executar as deliberações da CT e do plenário;
- e) Difundir toda a informação oriunda da CT;
- f) Exercer, em geral, todas as atribuições e poderes previstos nestes estatutos e na lei.

Artigo 52.º

Funcionamento

As subCT regem-se, em tudo o que não for especificamente previsto, pelas normas destes estatutos relativas à CT, com as necessárias adaptações e em observância pela lei.

SUBSECÇÃO VI

Comissões coordenadoras

Artigo 53.º

Princípio geral

A CT articulará a sua ação com as coordenadoras de CT do mesmo grupo e/ou sector de atividade económica e da sua região administrativa, no sentido do fortalecimento da cooperação e da solidariedade e para intervirem na elaboração dos planos socioeconómicos do sector e da região respetiva, bem como em iniciativas que visem a prossecução dos seus fins estatutários e legais.

CAPÍTULO III

Processo eleitoral

Artigo 54.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis todos os trabalhadores da empresa, independentemente da sua relação laboral ou antiguidade na empresa.

Artigo 55.º

Princípios gerais sobre o voto

- 1- O voto é direto e secreto.
- 2- A votação pode ser exercida de uma das seguintes formas: presencial e não presencial por voto eletrónico, realizado pela *internet*.
- 3- Sempre que possível, as eleições serão efetuadas pela forma de voto não presencial eletrónico, realizado pela *internet*.
- 4- Cabe à comissão eleitoral deliberar sobre a escolha da forma de votar em cada eleição a realizar, tendo em conta a verificação das respetivas condições e desde que concordantes com requisitos estabelecidos nestes estatutos.
- 5- É permitido o voto por correspondência nos casos especiais previstos nestes estatutos.
- 6- Não é permitido o voto por procuração.
- 7- A votação não presencial por voto eletrónico, realizado pela *internet*, obedece aos requisitos gerais exigidos pela legislação em vigor e ainda aos especiais seguintes:
 - a) É garantida a respetiva autenticidade mediante um sistema de autenticação resistente aos ataques informáticos capazes de corromper a eleição;
 - b) Os meios e métodos utilizados devem garantir a confidencialidade do voto e, bem assim, a segurança e a autenticidade de cada ato eleitoral, mediante a salvaguarda dos princípios do secretismo, pessoalidade, unicidade e inviolabilidade do voto.
- 8- Para os efeitos do estabelecido no número anterior poderão os trabalhadores receber, por meio de *e-mail* profissional disponibilizado pelo banco, uma mensagem com um *link* personalizado de acesso direto ao boletim de voto, bem como uma senha específica e exclusiva para o exercício do direito de voto para esse ato eleitoral, sendo efetuada a autenticação executada através daquela senha e da inserção do número de trabalhador.
- 9- 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 que estejam em gozo de férias ou ausentes por motivo de baixa e aos que não tenham ao seu dispor os meios adequados para exercer o seu direito de voto não presencial por voto eletrónico pela *internet*.
- 10- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 56.º

Comissão eleitoral

- 1- A comissão eleitoral (CE) é composta por três membros eleitos pela CT, de entre os seus membros.
- 2- Na falta de CE, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrentes e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.
- 3- O número de membros referido no número 1 será acrescido de 1 representante eleito e indicado por cada uma das listas concorrentes ao ato eleitoral, que o apresente com a respetiva candidatura.
- 4- Na primeira reunião, a CE designará o seu coordenador.
- 5- A CE 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 CT.
- 6- O mandato da CE inicia-se com a eleição a que se refere o número 1, suspende-se após a finalização do processo eleitoral e termina com a eleição da nova comissão eleitoral.
- 7- No caso de extinção da CT antes do fim do mandato, a CE assume o exercício de funções e convocará eleições antecipadas.
- 8- A CE 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.
- 9- Em caso de empate na votação, o coordenador tem voto de qualidade.
- 10- As reuniões da CE 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.

Artigo 57.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação ou à CE, conforme o caso, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo aqueles à sua imediata divulgação na empresa.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa e, sendo caso disso, agrupados por estabelecimento, à data da convocação da votação.

3- Quando a votação se realizar através de voto eletrónico, existirá um caderno eleitoral único, no qual constará os nomes de todos os trabalhadores.

Artigo 58.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 mesas de voto e será 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 da empresa, na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de receção, ou entregue por protocolo.

Artigo 59.º

Quem convoca o ato eleitoral

O ato eleitoral é convocado pela CE constituída nos termos dos estatutos ou, na sua falta por, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa.

Artigo 60.º

Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT 20 % ou 100 trabalhadores da empresa inscritos nos cadernos eleitorais.

2- Podem propor listas de candidatura à eleição da subCT 10 % de trabalhadores do respetivo estabelecimento inscritos nos cadernos eleitorais.

3- Nas listas de candidatura referidas no número 1 e número 2 deste artigo é permitida a inclusão de uma lista de suplentes em número nunca superior aos candidatos efetivos.

4- Nenhum trabalhador pode inscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

5- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

6- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

7- A apresentação consiste na entrega da lista à comissão eleitoral, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada, individual ou coletivamente, por todos os candidatos, e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

8- A comissão eleitoral entrega aos apresentantes um recibo, com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

9- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através do delegado designado, toda a documentação recebida pela comissão eleitoral, para os efeitos deste artigo.

Artigo 61.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 de apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos que vierem a ser 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 62.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 8.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 58.º, as candidaturas aceites.

2- A identificação das candidaturas previstas no número anterior é feita por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 63.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.

Artigo 64.º

Local e horário da votação

1- A votação inicia-se trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa, 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 65.º

Mesas de voto

1- Haverá uma mesa de voto central, onde serão descarregados os votos por correspondência.

2- Cada mesa não pode ter mais de 500 eleitores, à exceção da votação através de voto eletrónico.

3- Devem ser constituídas mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 trabalhadores.

4- Os trabalhadores dos estabelecimentos referidos no número anterior podem ser agregados, para efeitos de votação, a uma mesa de voto de estabelecimento diferente.

5- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o normal funcionamento da empresa ou do estabelecimento.

6- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho.

7- A votação por meios eletrónicos, deverá estar acessível e disponível em qualquer equipamento eletrónico, mediante *link* personalizado e seguro de acesso ao boletim de voto, disponibilizado para o respetivo efeito nos termos, condições e requisitos estabelecidos nos números 7 e 8 do artigo 55.º e artigos 57.º e 58.º destes estatutos.

Artigo 66.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 CE.

3- A seu pedido, a CE será coadjuvada pela CT e pelas subCT no exercício das suas competências, designadamente, nos estabelecimentos geograficamente dispersos.

4- Cada candidatura pode designar um delegado, junto de cada mesa de voto, para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 67.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 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, os boletins de voto aos trabalhadores com direito a votarem por correspondência.

6- Tratando-se de voto eletrónico, a imagem do boletim de voto é igual à aprovada pela comissão eleitoral sendo apresentada de forma digital.

Artigo 68.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 e os vogais descarregam o nome no caderno eleitoral.

4- Em local afastado da mesa, o votante assinala o boletim de voto com uma cruz no quadrado correspondente à lista 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 data da respetiva mesa.

6- A votação presencial ou por meios eletrónicos tem o seu início trinta minutos antes e termina sessenta minutos depois do período estabelecido no número dois do artigo 58.º

Artigo 69.º

Votação eletrónica - Votação não presencial por voto eletrónico realizado pela internet

1- À votação por meio eletrónico realizado pela internet aplicam-se as disposições dos presentes estatutos.

2- É garantido o acesso às especificações técnicas do sistema de voto eletrónico a todas as listas candidatas através dos seus representantes na comissão eleitoral.

3- Em tudo o demais, aplicar-se-ão as disposições legais em vigor.

Artigo 70.º

Procedimentos para a votação não presencial por voto eletrónico pela internet

1- O processo de votação eletrónica obedecerá aos seguintes requisitos:

a) Para todos os trabalhadores ativos será enviada, via *e-mail* profissional disponibilizado pelo banco, uma mensagem que inclui um *link* personalizado e seguro de acesso direto ao boletim de voto, bem como uma senha específica e exclusiva para o exercício do direito de voto para esse ato eleitoral;

b) O trabalhador eleitor procederá aí à inserção da mencionada senha e bem assim do seu número de trabalhador, ficando deste modo completa a identificação autenticada do trabalhador eleitor na página do *login* mencionado com acessos únicos e confidenciais;

c) Após essa identificação no sistema, são-lhe apresentadas por este as opções de voto, devendo o trabalhador eleitor colocar uma cruz na escolha efetuada;

d) É nulo o voto que assinale mais de uma opção;

e) É considerado voto em branco quando não é assinalada qualquer opção de voto;

f) Para finalizar a fase da opção de voto, deve de seguida o trabalhador eleitor marcar a confirmação da opção efetuada que lhe é solicitada pelo sistema, após o que a votação é considerada definitiva e concluída.

Artigo 71.º

Votação por correspondência

- 1- Os votos por correspondência são remetidos à CE até vinte e quatro horas antes do fecho da votação.
- 2- A remessa é feita por carta, com indicação do nome do remetente, dirigida à CE, 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 CE 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 72.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 71.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 73.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 aca referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de três dias a contar da data do apuramento respetivo.
- 4- O apuramento global da votação é feito pela CE, que lavra a respetiva ata, com base nas atas das mesas de voto, nos termos do número 2, com base nas atas das mesas de voto pela comissão eleitoral.
- 5- Tratando-se de voto eletrónico, o apuramento global dos resultados será efetuado de forma automática, elaborando-se para o efeito uma ata por parte da CE, devendo a mesma ser lavrada de imediato.
- 6- A comissão eleitoral, seguidamente, proclama os resultados e os eleitos.

Artigo 74.º

Publicidade

- 1- No prazo de 15 dias a contar do apuramento do resultado, a CE comunica o resultado da votação à administração da empresa e afixa-o no local ou locais em que a votação teve lugar.
- 2- No prazo de 10 dias a contar do apuramento do resultado, a CE requer ao ministério responsável pela área laboral:
 - a) O registo da eleição dos membros da CT e das subCT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como cópias certificadas 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 certificadas das atas do apuramento global e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.
- 3- A CT e as subCT iniciam as suas funções depois da publicação dos resultados eleitorais no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 75.º

Recursos para impugnação da eleição

- 1- Qualquer trabalhador com direito a voto tem o direito de impugnar a eleição com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.
- 2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à CE, que o aprecia e delibera, no prazo de 48 horas.
- 3- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário, se elas tiverem influência no resultado da eleição.
- 4- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, 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.

Artigo 76.º

Destituição da CT

- 1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.
- 2- A votação é convocada pela CT, a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.
- 3- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data de receção do requerimento.
- 4- O requerimento previsto no número 2 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.
- 5- A deliberação é precedida de discussão em plenário.
- 6- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.
- 7- Devem participar na votação de destituição da CT um mínimo de 51 % dos trabalhadores e haver mais de dois terços de votos favoráveis à destituição.

Artigo 77.º

Eleição e destituição das subcomissões de trabalhadores (subCT)

- 1- À eleição e destituição das subCT são aplicáveis, com as necessárias adaptações, as normas deste capítulo.

Artigo 78.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto, designadamente a alteração destes estatutos.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Artigo 79.º

Património

Em caso de extinção da CT, o seu património, se o houver, será entregue à coordenadora regional de Lisboa (ou do Porto, de Braga ou de Setúbal, consoante a localização geográfica da CT) ou, se esta não puder ou não quiser aceitar, à união de sindicatos da região respetiva.

Artigo 80.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor no dia imediato à sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 18 de março de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 64 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

José dos Santos Monteiro, L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades 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 13 de março de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa José dos Santos Monteiro, L.^{da}

«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 12 de junho de 2025, realizar-se-á na empresa José dos Santos Monteiro, L.^{da} o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes para a segurança e saúde no trabalho.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Newspring Services, 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 Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins (SINAPSA), 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 março de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Newspring Services, SA.

«Pela presente comunicação a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 7 de julho de 2025, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Newspring Services, SA.

Morada: Av. Columbano Bordalo Pinheiro, 75 - 11.º - 1070-061 Lisboa.»