

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 24/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Trigaches e São Brissos e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 25/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a AMCAL - Associação de Municípios do Alentejo Central e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 21
- Acordo coletivo de trabalho n.º 26/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Odivelas (Ferreira do Alentejo) e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 37
- Acordo coletivo de trabalho n.º 27/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Felgueiras e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros 53
- Acordo coletivo de trabalho n.º 28/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Leiria e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro 72
- Acordo coletivo de trabalho n.º 29/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Leiria e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC e outro 82
- Acordo coletivo de trabalho n.º 30/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Évora e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas Concessionárias e Afins 91

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I - ESTATUTOS:

- Instituto Politécnico de Beja - Alteração 107

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades e o Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE e outro 123
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS 125
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros 128
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros 131
- Portaria de extensão do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras 134
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e outros 136
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura) 138
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (comércio de produtos químicos para a indústria ou agricultura) 140
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura) 142
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE 144
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE 147

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a AGEPOR - Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outras e texto consolidado 149
- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (alojamento) - Alteração salarial e outras 169
- Acordo de empresa entre a Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Revisão global 177
- Acordo de empresa entre a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Alteração salarial e outras 199
- Acordo de adesão entre a Groundlink III Handling, L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA 202

– Acordo de adesão entre a UCS - Cuidados Integrados de Saúde, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outro	203
– Acordo de adesão entre a UCS - Cuidados Integrados de Saúde, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outro	205

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica - Alteração	207
--	-----

II – DIREÇÃO:

– Associação Sindical Independente dos Serviços, Transportes e Comércio - ASSIFECO - Eleição	221
– Sindicato dos Funcionários do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SINSEF) - Eleição	222
– Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR - Eleição	223

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

– Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins - APIMA - Eleição	224
--	-----

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

– Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Substituição	225
--	-----

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

– Petrolgal, SA - Convocatória	226
– Maçarico, SA - Convocatória	227

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES	228
1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES	229

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 24/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Trigaches e São Brissos 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 União de Freguesias de Trigaches e São Brissos 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 União de Freguesias de Trigaches e São Brissos, 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 três trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 395/2016, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 166, de 30 de agosto de 2016 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 Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

3- Os dias de descanso semanal são dois, 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 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 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

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

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

4- 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

Ausências justificadas

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

2- 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.

3- 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.

4- 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 partesCláusula 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 descuidando as medidas de proteção individual;

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 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 1, 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.

Trigaches, 7 de janeiro de 2025.

Pelo empregador público:

Pela União de Freguesias de Trigaches e São Brissos:

Eduardo Luís Casaca Pelado, na qualidade de presidente da União de Freguesias de Trigaches e São Brissos.

Ester Bernardina Linhares Nunes Santana, na qualidade de secretária da União de Freguesias de Trigaches e São Brissos.

Vânia Cristina Baião Correia Pelado, na qualidade de tesoureira da União de Freguesias de Trigaches e São Brissos.

Pela associação sindical:

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

Oswaldo Cipriano Mestre Rodrigues, na qualidade, 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.

Vera Cristina Fernandes Horta das Dores, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 3 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 19/2025, a fl. 82 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 25/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a AMCAL - Associação de Municípios do Alentejo Central e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

Atendendo às especificidades dos serviços que a AMCAL – Associação de Municípios do Alentejo Central, 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 AMCAL – Associação de Municípios do Alentejo Central, 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 2 (dois) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 49/2019 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 75, de 16 de abril 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 Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

3- Os dias de descanso semanal são dois, 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) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;
- e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, piquete de águas e saneamento, recolha de resíduo, 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 em cada período de sete dias.

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

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 17.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 18.ª

Período experimental

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

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

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

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

Cláusula 19.ª

Formação profissional

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

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

Cláusula 20.^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 21.^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 22.^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 23.^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 24.^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 25.^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 26.^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 27.^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 28.^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 29, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 29.^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 30.^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 31.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 32.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 33.^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 34.^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 35.^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 36.^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 37.^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 38.^a

Equipamentos de proteção individual

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

2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a

colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 39.^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 40.^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 41.^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 42.^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 43.^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 44.^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 45.^a

Procedimento Culposos

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

Cláusula 46.^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.

Cuba, 20 de dezembro de 2024.

Pela AMCAL - Associação de Municípios do Alentejo Central:

Sr. *João Manuel Casaca Português*, na qualidade de presidente do conselho diretivo.

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

Sr. *Oswaldo Cipriano Mestre Rodrigues*, na qualidade de mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014:

Sr.ª *Vera Cristina Fernandes Horta Dóres*, na qualidade de mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 11 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 22/2025, a fl. 81 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 26/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Odivelas (Ferreira do Alentejo) 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 Odivelas 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 Odivelas, 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 três trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de 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 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 ci-

vil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

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

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

4- 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 e a Segunda-Feira de Páscoa.

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 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 GeraisCláusula 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 partesCláusula 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.

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

Cláusula 33.^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 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

Odivelas, 24 de janeiro de 2025.

Pela de Freguesia de Odivelas:

Sr. *Rodrigo José Rego Raposo*, na qualidade de presidente da Freguesia de Odivelas.

Sr.^a *Monica Cristina Lopes Piedade*, na qualidade de secretária da Freguesia de Odivelas.

Sr. *José Francisco Fortunato Borges*, na qualidade de tesoureiro da Freguesia de Odivelas.

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

Sr. *Oswaldo Cipriano Mestre Rodrigues*, na qualidade de presidente, membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Sr.^a *Vera Cristina Fernandes Horta das Dores*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 11 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 24/2025, a fl. 83 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 27/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Felgueiras e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros

Preâmbulo

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

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

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Felgueiras, presta aos seus munícipes e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para a 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 or um lado, o Município de Felgueiras, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no SINTAP – Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no SNPM – Sindicato Nacional das Polícias Municipais, no STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, e no STAE-ZN - Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo/Pessoal Não Docente – Zona Norte, 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 Acordo aplica-se, ainda, aos restantes trabalhadores em funções no Empregador Público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, não sindicalizados ou sindicalizados em associação sindical não outorgante, salvo oposição expressa, nos termos previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 370º da LTFP:

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

4- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 800 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos e revoga o acordo coletivo de trabalho n.º 71/2015 publicado no *Diário da República*, n.º 192/2015, série II de 1 de outubro de 2015.

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, mantém-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Duração e organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho e sua organização temporal

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

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

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

5- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração.

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, desde que registada na plataforma de gestão de recursos humanos em vigor no Empregador Público.

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

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

Cláusula 4.^a

Modalidades de horário de Trabalho

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

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

Cláusula 5.^a

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por despacho do dirigente máximo do Empregador Público ou de quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;

- b) A Trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90º da Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro;
- c) Aos Trabalhadores que exerçam funções que pela sua natureza não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 6.^a

Horário rígido

Horário rígido é a modalidade de horário de trabalho em que o cumprimento da duração semanal se reparte por dois períodos de trabalho diário, com horas de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso, nos seguintes termos:

- a) De segunda a sexta-feira – das 09:00 horas às 17:30 horas, com intervalo de descanso de uma hora e trinta minutos, a gozar entre as 12:30 horas e as 14:00 horas.

Cláusula 7.^a

Horário Flexível

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

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

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

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

- a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08H00 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10H00 às 12H00 horas e das 14H00 às 16H00 horas;
- 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- No final de cada período de referência, há lugar:

- a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;
- b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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

8- A marcação de faltas prevista na alínea a) do nº 6 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

9- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do nº 6 é feita no mês seguinte.

Cláusula 8.^a

Jornada contínua

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

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

3- A jornada contínua pode ser autorizada, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

e) Trabalhador-estudante;

f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 9.^a

Horário desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário e semanal, permite estabelecer serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, e sem possibilidade de opção, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

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

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

4- O estabelecimento do horário desfasado e a distribuição dos trabalhadores pelos respetivos períodos de trabalho, compete, após cumprimento dos pressupostos previstos no presente Acordo, ao dirigente do respetivo serviço, desde que tenha competência delegada para o efeito, que deve dar conhecimento à unidade orgânica responsável pelo controlo de assiduidade dos diferentes períodos de entrada e saída, aplicáveis e dos trabalhadores abrangidos por cada um deles.

Cláusula 10.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

6- Salvo o disposto no número seguinte, no período de tempo estabelecido para as refeições os trabalhadores podem ausentar-se dos seus locais de trabalho, sem abandonarem as instalações da Câmara Municipal.

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

8- 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.

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 00:00 horas às 24:00 horas).

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 Empregador Público, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo Parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre o Empregador Público 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 sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

Cláusula 11.^a

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

Meia Jornada

1- Considera-se Meia Jornada a prestação ininterrupta de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.

2- Implica a redução do período normal de trabalho em metade do tempo. Não pode ter duração inferior a um ano. Determina a contagem integral do tempo de serviço para efeitos de antiguidade. A remuneração corresponde a 60% do montante auferido em regime de horário completo.

3- Depende de requerimento dos interessados: Trabalhadores com 55 anos ou mais, com netos de idade inferior a 12 anos; Trabalhadores com filhos de idade inferior a 12 anos; Trabalhadores com filhos, independentemente da idade, portadores de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 13.^a

Tempo Parcial

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

2- O trabalho a tempo parcial pode assumir as variantes previstas nos artigos 155.º e seguintes e artigos 55.º a 57.º e, todos do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, aqui aplicável por força da remissão prevista na alínea f) do n.º 1 do artigo 4.º da LTFP.

Cláusula 14.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho realizado entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.

2- O trabalho noturno deve ser remunerado com um acréscimo de 25% relativamente à remuneração do trabalho equivalente prestado durante o dia ou a redução equivalente dos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 15.^a**Trabalho suplementar**

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Empregador Público carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.
- 3- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.
- 4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:
 - a) Trabalhador deficiente,
 - b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
 - c) Trabalhador com doença crónica;
 - d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 16.^a**Limite anual da duração 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 suplementar superior a 60% da remuneração base.
- 3- 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.
- 4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar 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 17.^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 18.^a**Direito a férias**

- 1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.
- 2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas no último ano.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia

útil de férias, cumulativo ao longo da carreira até ao máximo de 5 dias úteis de acréscimo obtidos por força da presente disposição.

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir do biénio 2021-2022.

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

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

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

Cláusula 19.ª

Dispensas de serviço

1- O trabalhador tem direito, mediante comunicação prévia, 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 3º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito a meio-dia, do dia do funeral, sem perda de remuneração, devendo apresentar declaração comprovativa do facto.

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

5- Faltas por doação de sangue:

a) O trabalhador que pretenda dar sangue benevolamente tem direito a dispensa do serviço no dia da doação, mediante prévia autorização e declaração justificativa emitida pelo serviço de recolha da doação;

b) A autorização referida no número anterior só pode ser denegada com fundamento em motivos urgentes e inadiáveis decorrentes do funcionamento do serviço.

c) As faltas por motivo de doação de sangue não implicam a perda de quaisquer direitos ou regalias.

Cláusula 20.ª

Interrupção ocasional

1- Nos termos dos artigos 102º da LTFP e 197º do Código do Trabalho, consideram-se integrados no tempo de trabalho as interrupções ocasionais:

a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;

b) Resultantes do consentimento do empregador público;

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

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

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

Cláusula 21.ª

Teletrabalho

1- Para efeitos da LTFP, considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço da entidade empregadora pública, e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação, designadamente, a execução de tarefas com autonomia técnica tais como a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

2- A duração inicial do acordo escrito entre o empregador público e o trabalhador que estabeleça o regime de teletrabalho não pode exceder três anos, podendo cessar, durante os primeiros trinta dias de execução.

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

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

a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio, antes e depois da prestação de trabalho em cada um dos períodos de trabalho;

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

Cláusula 22.^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 23.^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 24.^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 sindicais supramencionadas, representativas dos trabalhadores.

Cláusula 25.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de 12 horas por mês.

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 GeraisCláusula 26.^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 EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam, bem como a qualquer trabalhador por conta de outrem ou empresários em nome individual (subcontratados) que prestem serviços para o EP.

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

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

Empregador Público (EP): pode apresentar-se sob a forma de:

- a) Município;
- b) Serviços municipalizados.

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

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

Posto de trabalho: Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores.

Componentes materiais do trabalho: Os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológico, 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 281º a 284º do Código do Trabalho e Lei 102/2009, de 10 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei 42/2012, de 28 de agosto, Lei 3/2014, de 28 de janeiro, Decreto-Lei 88/2015, de 28 de maio e Lei 146/2015, de 9 de setembro, por força da remissão do artigo 15º nº 2, alínea a) da LTFP.

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 27.^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;

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

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

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

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

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

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

IX) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser 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 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 28.^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 29.^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 I.^{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 30.^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, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

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

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

Cláusula 31.^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 32.^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 definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

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

Cláusula 33.^a

Processo eleitoral

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

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

3- Compete à Comissão Eleitoral:

- a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;
- b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao Presidente da Comissão designar a composição das mesas de voto;
- c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicar aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral;
- d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

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

Cláusula 34.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 7 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias de antecedência, salvo motivo atendível.

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

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

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

Cláusula 35.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

- 2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.
- 3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado pelo EP, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.
- 4- Decorrido o prazo para emissão de parecer por parte dos representantes dos trabalhadores sem que tal aconteça, considera-se satisfeita a exigência de consulta.
- 5- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos, nos termos legais.
- 6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 36.^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 23^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 24^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, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.
- 5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.
- 6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir periodicamente com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião por mês.
- 7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.
- 8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.
- 9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos seguintes termos:
 - a) A suspensão preventiva do representante do trabalhador não impede que o mesmo tenha acesso aos locais e atividades que se enquadrem no exercício normal dessas funções;
 - b) O despedimento de trabalhador candidato a representante, bem como de trabalhador que exerça ou tenha exercido funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo;
 - c) A suspensão funções representação na área da segurança e saúde no trabalho só pode ser decretada por Tribunal, nos termos legais.
- 10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, 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

- 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 37.^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 21^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 29^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 38.^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 Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- c) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- d) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- e) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- f) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- g) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- h) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- i) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- j) Propor a implementação medidas 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 a garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 39.^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 haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença;

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

4- Sem prejuízo da realização de exames de saúde no período obrigatório, e em função do estado de saúde do trabalhador ou dos resultados da prevenção de riscos, o médico do trabalho pode aumentar ou encurtar a periodicidade dos referidos exames.

5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador o justificar, solicitar o seu acompanhamento por médico de família ou outro indicado pelo trabalhador.

Cláusula 40.^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 fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.

3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral.

4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na entidade empregadora pública, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

Cláusula 41.^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 42.^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 43.^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, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

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

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

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

5- 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 44.^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 45.^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.

Cláusula 46.^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 47.^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 EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias;

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 48.^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 49.^a

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com as associações sindicais subscritoras do acordo para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.

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

Cláusula 50.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 51.^a

Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, composta por um representante de cada associação subscritora e o mesmo número de representantes do Município.

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, 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.

Felgueiras, 21 de janeiro de 2025.

Pelo empregador público:

Pela Câmara Municipal de Felgueiras:

Nuno Alexandre Martins da Fonseca, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Felgueiras.

Pela associação sindical:

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

Fernando Gonçalves Fraga, secretário nacional, na qualidade de mandatário.

Manuel da Silva Braga, membro do secretariado nacional, na qualidade de mandatário.

Pela associação sindical:

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

Ana Maria Barros Moreira, dirigente sindical, na qualidade de mandatária.

Vítor Vladimiro Cardoso Vieira, dirigente sindical, na qualidade de mandatário.

Pela associação sindical:

Pelo SNPM - Sindicato Nacional das Polícias Municipais:

Paulino José Teixeira de Freitas, tesoureiro, na qualidade de mandatário.

Pedro Jorge Moreira de Magalhães, secretário da direção, na qualidade de mandatário.

Pela associação sindical:

Pelo STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte:

Maria de Lurdes Monteiro Ribeiro, membro dirigente, na qualidade de mandatária.

Pela associação sindical:

Pelo STAE-ZN - Sindicato dos Trabalhadores de Apoio Educativo/Pessoal Não Docente - Zona Norte:

Susana Manuela Venâncio Ferreira, tesoureira, na qualidade de mandatária.

Depositado em 14 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 26/2025, a fl. 83 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 28/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Leiria e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outro

Preâmbulo

O artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa consagra o direito das associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados por lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, adiante designada abreviadamente por LTFP, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente as previstas nos artigos 13.º e 14.º, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos empregadores públicos para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados de ACEP.

Nesse âmbito, em 19 de outubro de 2015, foi celebrado entre o Município de Leiria, o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos (SINTAP) e o Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais (SNBP), o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 80/2015, que se torna necessário rever e atualizar.

Isto porque se entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de um ajustamento à realidade e às crescentes especificidades dos serviços que a autarquia presta aos seus municípios, justificando, deste modo, a celebração do acordo, por forma a proporcionar, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, os níveis de motivação e produtividade, assumindo aqui, particular significado a ponderação da qualidade de vida no trabalho e do bem-estar dos trabalhadores e das suas famílias.

Neste contexto, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, aplicável aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Leiria, o qual revoga o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 80/2015, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 204, de 19 de outubro de 2015, com as alterações que lhe foram introduzidas pela revisão parcial, cuja alteração foi publicada através do Aviso n.º 18255/2018, no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 236, de 7 de dezembro de 2018, entre:

O empregador público:

Gonçalo Nuno Bértolo Gordalina Lopes, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Leiria.

E as associações sindicais:

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

José Ribeiro Jacinto do Santos e Ângelo Feijão Monforte, ambos na qualidade de membros do secretariado nacional e mandatários.

Pelo SNBP, Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

Sérgio Rui Martins Carvalho e Fernando Gabriel Dias Curto, na qualidade de presidente e vice-presidente, respetivamente, e mandatários.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, doravante designado ACEP, aplica-se a todos os trabalhadores que exerçam funções no Município de Leiria, doravante designado Município ou Empregador Público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, filiados nas associações sindicais outorgantes, aos que venham a filiar-se nas mencionadas associações sindicais durante o período de vigência deste ACEP, bem como aos demais trabalhadores ao serviço do Empregador Público, salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar ACEP, relativamente aos seus filiados, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da LTFP.

2- O direito de oposição previsto no número anterior deve ser exercido no prazo de 15 dias, a contar da data de entrada em vigor do acordo coletivo, através de comunicação escrita dirigida ao Empregador Público.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g), do n.º 2, do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 200 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O presente ACEP substitui na íntegra o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 80/2015, publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.º 204, de 19 de outubro de 2015, bem como a sua alteração publicada no *Diário da República*, 2.^a série, n.º 236, de 7 de dezembro de 2018.

2- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se, sucessivamente, por igual período.

2- A denúncia e a sobrevivência deste ACEP seguem os tramites previstos nos artigos 374.º a 376.º da LTFP.

CAPÍTULO II

Período experimental

Cláusula 3.^a

Redução do período experimental

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

- a) Na carreira de técnico superior - 180 dias;
- b) Na carreira de assistente técnico - 120 dias;
- c) Na carreira de assistente operacional - 90 dias.

CAPÍTULO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 4.^a

Período normal de trabalho

1- Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105.º, n.º 3 da LTFP, a duração do 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 mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar, sendo que nos casos de prestação de trabalho suplementar por motivo de caso fortuito ou de força maior aplicam-se as disposições legais vigentes.

Cláusula 5.^a

Descanso diário e semanal

1- Sem prejuízo dos casos legalmente previstos ou do estabelecido noutras disposições do presente ACEP, o período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma nem superior a duas horas.

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 e a coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

Cláusula 6.^a

Modalidades e organização de horário de trabalho

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

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

2- Ao nível da organização de horário de trabalho, para além dos horários referidos no número anterior e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixadas as condições para a isenção de horário de trabalho, bem como horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor, nomeadamente para trabalhadores integrados em serviços com especificidades de funcionamento como os Bombeiros Sapadores.

3- Todas as alterações unilaterais de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e às associações sindicais, sendo, posteriormente, afixadas as alterações no órgão ou serviço, com a antecedência mínima de sete dias, em relação à data de início da alteração.

4- 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 documento próprio, mediante parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais devidamente fundamentados em que não seja possível obter este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deve ser feita assim que possível.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, 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 consultadas às organizações sindicais.

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

Cláusula 7.^a

Horários específicos

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

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

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

3- No caso previsto na alínea d) do n.º 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deverá observar o procedimento previsto no n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 8.^a

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, observados que sejam os períodos de presença obrigatória, designados por plataformas fixas, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A modalidade de horário flexível está sujeita às seguintes regras:

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

b) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08:00 e as 20:00 horas, com dois períodos de presença obrigatória, também designados por plataformas fixas, das 9 horas e 30 minutos às 11 horas e 30 minutos no período da manhã e das 14 horas às 16 horas no período da tarde;

c) Interrupção obrigatória de trabalho diário de uma hora, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;

d) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar;

3- O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês, de acordo com a regras estabelecidas no Regulamento de Duração e Organização do Tempo de Trabalho.

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

Cláusula 9.^a

Horário rígido

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

2- No Regulamento de Duração e Organização do Tempo de Trabalho, o Empregador Público define e fixa o horário rígido aplicável, nos termos previstos no número antecedente, de acordo com a natureza e características dos serviços.

Cláusula 10.^a

Horário desfasado

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

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente, no âmbito dos serviços que prestam assistência permanente a outros serviços com períodos de funcionamento e ou atendimento mais alargados.

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao presidente da câmara municipal, sem prejuízo da delegação de competência e garantida a prévia audição das associações sindicais.

Cláusula 11.^a

Horário especial dos Bombeiros Sapadores

1- A duração semanal de trabalho do pessoal da carreira de bombeiro sapador é de 35 horas, com possibilidade de efetuarem 12 horas de trabalho contínuas, nos termos da legislação especial em vigor.

2- Os bombeiros sapadores do Empregador Público praticam o horário de até cinco turnos rotativos de 12 horas, das 08:00h às 20:00h e das 20:00h às 8:00h do dia seguinte.

3- A implementação de outro número de turnos depende de prévia negociação das partes.

4- O regime de turno é total e permanente, podendo em caso de necessidade ser adotado outro regime.

5- A organização dos turnos será estabelecida mensalmente, devendo, pelo menos uma vez por mês, fazer coincidir os dias de descanso com o sábado e o domingo.

Cláusula 12.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso não superior a trinta minutos considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

2- O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

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

4- A jornada contínua pode ser autorizada, mediante requerimento fundamentado apresentado pelo trabalhador, nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;

d) Trabalhador adotante, 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.

5- A concessão da jornada contínua pode ainda ocorrer no interesse do serviço, mediante proposta escrita e fundamentada do respetivo superior hierárquico.

6- Sempre que os trabalhadores solicitem a fixação desta modalidade de horário, devem os pedidos ser devidamente fundamentados e indicar, designadamente, o horário pretendido, o respetivo período de descanso, sendo estabelecidas horas fixas de entrada e saída e o período de tempo em que pretende praticar este horário.

7- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua a prestação de trabalho é de cinco horas diárias.

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

Cláusula 13.^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, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

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

3- A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação de 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 recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada, carece de fundamentação, a apresentar pelo superior hierárquico, por escrito, indicando as razões que sustentam a proposta de indeferimento do pedido.

Cláusula 14.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

6- As interrupções para refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho.

7- As escalas são afixadas com, pelo menos, um mês de antecedência.

8- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente comunicadas e aceites pelos respetivos superiores hierárquicos e desde que não originem, em caso algum, a violação de normas legais imperativas.

9- O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, devendo juntar declaração ou relatório médico a atestar o facto, a confirmar pelo médico de medicina do trabalho.

10- O suplemento remuneratório de turno é calculado de acordo com o disposto na legislação e fixado em Regulamento de Duração e Organização do Tempo de Trabalho.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos legalmente previstos e de acordo com o estabelecido em Regulamento de Duração e Organização do Tempo de Trabalho, podem ainda gozar de isenção de horário de trabalho, mediante a celebração de acordo escrito com o Empregador Público, os trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho, desde que devidamente fundamentado por conveniência do serviço, pelo respetivo superior hierárquico.

2- Os trabalhadores abrangidos não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios, ao período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP, e ao pagamento de trabalho suplementar de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 162.º da LTFP.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

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

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

3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas, no período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

4- As escalas de trabalho noturno devem ser afixadas com um mês de antecedência, para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 17.^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 artigo 106.º da LTFP 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 respetiva nos termos legais aplicáveis.

Cláusula 18.^a

Limite anual da duração do trabalho suplementar

Ao abrigo do disposto no n.º 4 artigo 120.º da LTFP, o limite máximo de trabalho suplementar é aumentado até 200 horas de trabalho por ano, sendo que o respetivo pagamento não pode ultrapassar a percentagem de 60% da remuneração base do trabalhador.

Cláusula 19.^a

Compensação por trabalho suplementar – Acordo de descanso compensatório

1- Excecionalmente, nos termos do n.º 7 do artigo 162.º da LTFP, entre o empregador e o trabalhador, pode ser substituída a remuneração devida por trabalho suplementar por descanso compensatório, nos termos da presente cláusula.

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

3- O acordo referido no número anterior exclui a possibilidade de aceitação tácita.

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

5- O descanso compensatório será gozado quando atingir a duração de um ou meio período normal de trabalho diário, marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador nos termos previstos consoante a situação, nos números 3 e 4 do artigo 229.º do Código do Trabalho. Quando, por conveniência de serviço, tal não for possível deverá o gozo ocorrer até ao máximo de 6 meses após a prestação de trabalho suplementar.

6- O descanso compensatório será marcado por acordo entre empregador e trabalhador, tendo em consideração as necessidades do trabalhador e as exigências imperiosas do funcionamento do empregador público, carecendo sempre de autorização prévia do Presidente da Câmara Municipal.

7- Não sendo possível realizar a compensação prevista nos números anteriores dentro dos prazos definidos nos termos do n.º 5 desta cláusula, aplicar-se-ão as regras legais gerais para a compensação do trabalho suplementar.

Cláusula 20.^a

Feriados, tolerâncias de ponto e dispensas do serviço

1- Para além dos feriados obrigatórios por lei, é ainda equiparado a feriado o dia do Município de Leiria.

2- Sem prejuízo de outras tolerâncias de ponto concedidas casuisticamente por decisão do Presidente da Câmara, os trabalhadores têm direito a gozar, pelo menos, como tolerância de ponto a terça-feira de Carnaval, um dia por altura do Natal e outro pelo Ano Novo, em data a definir anualmente.

3- Os trabalhadores ficam também dispensados de comparecer ao serviço para assistir ao funeral de um familiar na linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha).

4- O trabalhador tem ainda dispensa do serviço no dia do seu aniversário, sem perda de remuneração.

5- É concedida a possibilidade de dispensa do serviço no dia útil imediatamente seguinte, caso o dia do aniversário do trabalhador coincida com feriado, dia de descanso semanal ou complementar ou tolerância de ponto.

6- Nos casos em que o aniversário do trabalhador seja no dia 29 de fevereiro, a dispensa prevista no número quatro, nos anos comuns, é considerada no dia 1 de março.

7- Se, por razões de serviço, a dispensa não puder ser concedida no dia do aniversário, deverá ser acordado entre o trabalhador e o respetivo superior hierárquico outro dia para o gozo da mesma.

8- Os trabalhadores que prestem serviço em dia de tolerância de ponto, que se encontrem ausentes por motivos de conveniência de serviço ou gozo de descansos gozam, oportunamente e em data a acordar com o superior hierárquico, período idêntico ao concedido pela tolerância.

Cláusula 21.^a

Acréscimo de férias pelo desempenho

A obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho confere ao trabalhador, no ano seguinte àquele a que respeita, o direito a um acréscimo de três dias de férias, sem possibilidade de opção pela correspondente remuneração.

CAPÍTULO IV

Férias

Cláusula 22.^a

Direito a férias relativas ao ano da contratação

Quando no ano da contratação o trabalhador não puder gozar as férias a que tem direito, por força do n.º 3 do artigo 239.º do Código do Trabalho, estas devem ser gozadas no ano seguinte, não se aplicando o limite dos 30 dias.

CAPÍTULO V

Teletrabalho

Cláusula 23.^a

Teletrabalho

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

2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com prévio acordo entre o trabalhador e o Empregador Público, para execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico, nos termos a fixar em Regulamento Interno.

CAPÍTULO VI

Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 24.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, saúde e prevenção de risco e doenças profissionais, asseguradas pelo Empregador Público.

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

Cláusula 25.^a

Medicina no trabalho

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

Cláusula 26.^a**Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho**

Sem prejuízo do disposto legalmente e em Regulamento Interno, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral para eleição dos representantes dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Disposições FinaisCláusula 27.^a**Comissão Paritária**

- 1- É criada a Comissão Paritária para interpretação deste ACEP.
- 2- A Comissão Paritária será composta por dois membros de cada parte.
- 3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 4- Para efeitos da 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 trinta dias após a publicação deste 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 quinze 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, sendo a primeira determinada por sorteio.
- 7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes de cada parte.
- 8- As deliberações da comissão paritária, são tomadas por unanimidade ou maioria e 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 respetiva 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 respetiva fundamentação.
- 10- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.
- 11- Das reuniões da comissão paritária serão lavradas atas, as quais são assinadas na reunião imediatamente seguinte pelos presentes.
- 12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas por cada uma das partes.
- 13- Todas as comunicações e convocatórias previstas na presente cláusula são efetuadas por correio eletrónico.

Cláusula 28.^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.

Cláusula 29.^a**Participação dos trabalhadores**

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

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço, ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservada pelo município, 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 30.^a

Divulgação

As partes obrigam-se a divulgar o presente acordo nas respetivas páginas eletrónicas, e o Empregador Público compromete-se a mantê-lo disponível na página da intranet, em área reservada para o efeito.

Leiria, 10 de fevereiro de 2025.

Pelo empregador público:

Gonçalo Nuno Bértolo Gordalina Lopes, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Leiria.

Pelas associações sindicais:

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

José Ribeiro Jacinto do Santos, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário do 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 do SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos.

Pelo SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

Sérgio Rui Martins Carvalho, na qualidade presidente e mandatário do SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais.

Fernando Gabriel Dias Curto, na qualidade de vice-presidente e mandatário do SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais.

Depositado em 14 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 28/2025, a fl. 83 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 29/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Leiria e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro - STFPSC e outro

Preâmbulo

O artigo 56.º da Constituição da República Portuguesa consagra o direito das associações sindicais e entidades empregadoras regularem coletivamente as relações de trabalho, dentro dos limites fixados por lei.

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada em anexo à Lei n.º 35.º/2014, de 20 de junho, adiante designada abreviadamente por LTFP, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, designadamente as previstas nos artigos 13.º e 14.º, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos empregadores públicos para, conjuntamente com as associações sindicais, celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados de ACEP.

Entende-se que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de um ajustamento à realidade e às crescentes especificidades dos serviços que a autarquia presta aos seus munícipes, justificando, deste modo, a celebração do acordo, por forma a proporcionar, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, os níveis de motivação e produtividade, assumindo aqui, particular significado a ponderação da qualidade de vida no trabalho e do bem-estar dos trabalhadores e das suas famílias.

Neste contexto, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, aplicável aos trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Leiria, entre:

O empregador público:

Gonçalo Nuno Bértolo Gordalina Lopes, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Leiria.

E as associações sindicais:

Pelo STFPSC, Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Centro:

Rosa Dulce Neves e Costa e Maria Leonor Bergano Xarrama, na qualidade de dirigentes e mandatárias.

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

Elsa Maria Germano Paiva Arruda e Mariana Sousa Violante, na qualidade de dirigentes nacionais do STAL e mandatárias.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, doravante designado ACEP, aplica-se a todos os

trabalhadores que exerçam funções no Município de Leiria, doravante designado Município ou Empregador Público, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, filiados nas associações sindicais outorgantes, aos que venham a filiar-se nas mencionadas associações sindicais durante o período de vigência deste ACEP, bem como aos demais trabalhadores ao serviço do Empregador Público, salvo oposição expressa do trabalhador não sindicalizado ou de associação sindical interessada e com legitimidade para celebrar ACEP, relativamente aos seus filiados, nos termos do disposto no n.º 3 do artigo 370.º da LTFP.

2- O direito de oposição previsto no número anterior deve ser exercido no prazo de 15 dias, a contar da data de entrada em vigor do acordo coletivo, através de comunicação escrita dirigida ao Empregador Público.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g), do n.º 2, do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 1000 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e vigora pelo prazo de um ano, renovando-se, sucessivamente, por igual período.

2- A denúncia e a sobrevivência deste ACEP seguem os tramites previstos nos artigos 374.º a 376.º da LTFP.

CAPÍTULO II

Período experimental

Cláusula 3.ª

Redução do período experimental

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

- a) Na carreira de técnico superior - 180 dias;
- b) Na carreira de assistente técnico - 120 dias;
- c) Na carreira de assistente operacional - 90 dias.

CAPÍTULO III

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 4.ª

Período normal de trabalho

1- Nos termos e para efeitos do disposto no artigo 105.º, n.º 3 da LTFP, a duração do 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 mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas por cada dia de trabalho, incluindo 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 5.ª

Descanso diário e semanal

1- Sem prejuízo dos casos legalmente previstos ou do estabelecido noutras disposições do presente ACEP, o período normal de trabalho diário é interrompido por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma nem superior a duas horas.

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 e a coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

Cláusula 6.^a

Modalidades e organização de horário de trabalho

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

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

2- Ao nível da organização de horário de trabalho, para além dos horários referidos no número anterior e mediante acordo com o trabalhador, podem ser fixadas as condições para a isenção de horário de trabalho, bem como horários específicos de harmonia com o previsto na legislação em vigor, nomeadamente para trabalhadores integrados em serviços com especificidades de funcionamento como os Bombeiros Sapadores.

3- Todas as alterações unilaterais de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e às associações sindicais, sendo, posteriormente, afixadas as alterações no órgão ou serviço, com a antecedência mínima de sete dias, em relação à data de início da alteração.

4- 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 documento próprio, mediante parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais devidamente fundamentados em que não seja possível obter este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deve ser feita assim que possível.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, 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 consultadas às organizações sindicais.

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

Cláusula 7.^a

Horários específicos

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

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

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

3- No caso previsto na alínea d) do n.º 1, tratando-se de uma alteração unilateral, deverá observar o procedimento previsto no n.º 3 da cláusula anterior.

Cláusula 8.^a

Horário flexível

1- A modalidade de horário flexível permite ao trabalhador gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída, observados que sejam os períodos de presença obrigatória, designados por plataformas fixas, de forma a cumprir o período normal de trabalho estipulado.

2- A modalidade de horário flexível está sujeita às seguintes regras:

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

b) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08:00 e as 20:00 horas, com dois períodos de presença obrigatória, também designados por plataformas fixas, das 9 horas e 30 minutos às 11 horas e 30 minutos no período da manhã e das 14 horas às 16 horas no período da tarde;

c) Interrupção obrigatória de trabalho diário de uma hora, entre as 11 horas e 30 minutos e as 14 horas;

d) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar;

3- O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês, de acordo com a regras estabelecidas no Regulamento de Duração e Organização do Tempo de Trabalho.

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

Cláusula 9.^a

Horário rígido

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

2- No Regulamento de Duração e Organização do Tempo de Trabalho, o Empregador Público define e fixa o horário rígido aplicável, nos termos previstos no número antecedente, de acordo com a natureza e características dos serviços.

Cláusula 10.^a

Horário desfasado

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

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente, no âmbito dos serviços que prestam assistência permanente a outros serviços com períodos de funcionamento e ou atendimento mais alargados.

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao presidente da câmara municipal, sem prejuízo da delegação de competência e garantida a prévia audição das associações sindicais.

Cláusula 11.^a

Horário especial dos Bombeiros Sapadores

1- A duração semanal de trabalho do pessoal da carreira de bombeiro sapador é de 35 horas, com possibilidade de efetuarem 12 horas de trabalho contínuas, nos termos da legislação especial em vigor.

2- Os bombeiros sapadores do Empregador Público praticam o horário de até cinco turnos rotativos de 12 horas, das 08:00h às 20:00h e das 20:00h às 8:00h do dia seguinte.

3- A implementação de outro número de turnos depende de prévia negociação das partes.

4- O regime de turno é total e permanente, podendo em caso de necessidade ser adotado outro regime.

5- A organização dos turnos será estabelecida mensalmente, devendo, pelo menos uma vez por mês, fazer coincidir os dias de descanso com o sábado e o domingo.

Cláusula 12.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando um único período de descanso não superior a trinta minutos considerado, para todos os efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

2- O tempo máximo de trabalho seguido, em jornada contínua, não pode ter uma duração superior a cinco horas.

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

4- A jornada contínua pode ser autorizada, mediante requerimento fundamentado apresentado pelo trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, 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.

5- A concessão da jornada contínua pode ainda ocorrer no interesse do serviço, mediante proposta escrita e fundamentada do respetivo superior hierárquico.

6- Sempre que os trabalhadores solicitem a fixação desta modalidade de horário, devem os pedidos ser devidamente fundamentados e indicar, designadamente, o horário pretendido, o respetivo período de descanso, sendo estabelecidas horas fixas de entrada e saída e o período de tempo em que pretende praticar este horário.

7- Nas situações cumulativas de amamentação ou aleitação e jornada contínua a prestação de trabalho é de cinco horas diárias.

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

Cláusula 13.^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, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

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

3- A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação de 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 recusa da concessão do horário de trabalho na modalidade de meia jornada, carece de fundamentação, a apresentar pelo superior hierárquico, por escrito, indicando as razões que sustentam a proposta de indeferimento do pedido.

Cláusula 14.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

6- As interrupções para refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho.

7- As escalas são afixadas com, pelo menos, um mês de antecedência.

8- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, desde que sejam acordadas entre eles e previamente comunicadas e aceites pelos respetivos superiores hierárquicos e desde que não originem, em caso algum, a violação de normas legais imperativas.

9- O trabalhador que comprove a impossibilidade de trabalhar por turnos, por motivos de saúde do próprio, pode solicitar a alteração da modalidade de horário, devendo juntar declaração ou relatório médico a atestar o facto, a confirmar pelo médico de medicina do trabalho.

10- O suplemento remuneratório de turno é calculado de acordo com o disposto na legislação e fixado em Regulamento de Duração e Organização do Tempo de Trabalho.

Cláusula 15.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos legalmente previstos e de acordo com o estabelecido em Regulamento de Duração e Organização do Tempo de Trabalho, podem ainda gozar de isenção de horário de trabalho, mediante a celebração de acordo escrito com o Empregador Público, os trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho, desde que devidamente fundamentado por conveniência do serviço, pelo respetivo superior hierárquico.

2- Os trabalhadores abrangidos não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção de horário não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios, ao período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos, nos termos do disposto no n.º 5 do artigo 118.º da LTFP, e ao pagamento de trabalho suplementar de acordo com o previsto no n.º 2 do artigo 162.º da LTFP.

Cláusula 16.^a

Trabalho noturno

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

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

3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas, no período de 24 horas em que execute trabalho noturno.

4- As escalas de trabalho noturno devem ser afixadas com um mês de antecedência, para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 17.^a

Limite anual da duração do trabalho suplementar

Ao abrigo do disposto no n.º 4 artigo 120.º da LTFP, o limite máximo de trabalho suplementar é aumentado até 200 horas de trabalho por ano, sendo que o respetivo pagamento não pode ultrapassar a percentagem de 60% da remuneração base do trabalhador.

Cláusula 18.^a

Compensação por trabalho suplementar – Acordo de descanso compensatório

1- Excepcionalmente, nos termos do n.º 7 do artigo 162.º da LTFP, entre o empregador e o trabalhador, pode ser substituída a remuneração devida por trabalho suplementar por descanso compensatório, nos termos da presente cláusula.

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

3- O acordo referido no número anterior exclui a possibilidade de aceitação tácita.

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

5- O descanso compensatório será gozado quando atingir a duração de um ou meio período normal de trabalho diário, marcado por acordo entre o empregador e o trabalhador nos termos previstos consoante a situação, nos números 3 e 4 do artigo 229.º do Código do Trabalho. Quando, por conveniência de serviço, tal não for possível deverá o gozo ocorrer até ao máximo de 6 meses após a prestação de trabalho suplementar.

6- O descanso compensatório será marcado por acordo entre empregador e trabalhador, tendo em consideração as necessidades do trabalhador e as exigências imperiosas do funcionamento do empregador público, carecendo sempre de autorização prévia do Presidente da Câmara Municipal.

7- Não sendo possível realizar a compensação prevista nos números anteriores dentro dos prazos definidos nos termos do n.º 5 desta cláusula, aplicar-se-ão as regras legais gerais para a compensação do trabalho suplementar.

Cláusula 19.^a

Feriados, tolerâncias de ponto e dispensas do serviço

1- Para além dos feriados obrigatórios por lei, é ainda equiparado a feriado o dia do Município de Leiria.

2- Sem prejuízo de outras tolerâncias de ponto concedidas casuisticamente por decisão do Presidente da Câmara, os trabalhadores têm direito a gozar, pelo menos, como tolerância de ponto a terça-feira de Carnaval, um dia por altura do Natal e outro pelo Ano Novo, em data a definir anualmente.

3- Os trabalhadores ficam também dispensados de comparecer ao serviço para assistir ao funeral de um familiar na linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha).

4- O trabalhador tem ainda dispensa do serviço no dia do seu aniversário, sem perda de remuneração.

5- É concedida a possibilidade de dispensa do serviço no dia útil imediatamente seguinte, caso o dia do aniversário do trabalhador coincida com feriado, dia de descanso semanal ou complementar ou tolerância de ponto.

6- Nos casos em que o aniversário do trabalhador seja no dia 29 de fevereiro, a dispensa prevista no número quatro, nos anos comuns, é considerada no dia 1 de março.

7- Se, por razões de serviço, a dispensa não puder ser concedida no dia do aniversário, deverá ser acordado entre o trabalhador e o respetivo superior hierárquico outro dia para o gozo da mesma.

8- Os trabalhadores que prestem serviço em dia de tolerância de ponto, que se encontrem ausentes por motivos de conveniência de serviço ou gozo de descansos gozam, oportunamente e em data a acordar com o superior hierárquico, período idêntico ao concedido pela tolerância.

Cláusula 20.^a

Acréscimo de férias pelo desempenho

A obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho confere ao trabalhador, no ano seguinte àquele a que respeita, o direito a um acréscimo de três dias de férias, sem possibilidade de opção pela correspondente remuneração.

CAPÍTULO IV

Férias

Cláusula 21.^a

Direito a férias relativas ao ano da contratação

Quando no ano da contratação o trabalhador não puder gozar as férias a que tem direito, por força do número 3 do artigo 239.º do Código do Trabalho, estas devem ser gozadas no ano seguinte, não se aplicando o limite dos 30 dias.

CAPÍTULO V

Teletrabalho

Cláusula 22.^a

Teletrabalho

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

2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com prévio acordo entre o trabalhador e o Empregador Público, para execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico, nos termos a fixar em Regulamento Interno.

CAPÍTULO VI

Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 23.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, saúde e prevenção de risco e doenças profissionais, asseguradas pelo Empregador Público.

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

Cláusula 24.^a

Medicina no trabalho

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

Cláusula 25.^a

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

Sem prejuízo do disposto legalmente e em Regulamento Interno, o Município compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral para eleição dos representantes dos trabalhadores.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 26.^a

Comissão Paritária

1- É criada a Comissão Paritária para interpretação deste ACEP.

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

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

4- Para efeitos da 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 trinta dias após a publicação deste 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 quinze 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, sendo a primeira determinada por sorteio.

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

8- As deliberações da comissão paritária, são tomadas por unanimidade ou maioria e 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 respetiva 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 respetiva fundamentação.

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

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

12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas por cada uma das partes.

13- Todas as comunicações e convocatórias previstas na presente cláusula são efetuadas por correio eletrónico.

Cláusula 27.^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.

Cláusula 28.^a

Participação dos trabalhadores

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

2- Os delegados sindicais têm direito a afixar no interior do órgão, serviço, ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservada pelo município, 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 29.^a

Divulgação

As partes obrigam-se a divulgar o presente acordo nas respetivas páginas eletrónicas, e o Empregador Público compromete-se a mantê-lo disponível na página da intranet, em área reservada para o efeito.

Leiria, 10 de fevereiro de 2025.

Pelo empregador público:

Gonçalo Nuno Bértolo Gordalina Lopes, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Leiria.

Pelas associações sindicais:

Pelo STFPSC - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Socias do Centro:

Rosa Dulce Neves e Costa na qualidade de dirigente e mandatária do STFPSC - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Socias do Centro.

Maria Leonor Bergano Xarrama na qualidade de dirigente e mandatária do STFPSC - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Socias do Centro.

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

Elsa Maria Germano Paiva Arruda na qualidade de dirigente nacional e mandatária do STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionários e Afins.

Mariana Sousa Violante na qualidade de dirigente nacional e mandatária do STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionários e Afins.

Depositado em 14 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 27/2025, a fls. 83 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 30/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Évora e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Évora, 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, celebrado ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14.º da LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP substitui o ACEP n.º 56/2018, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 93, de 15 de maio de 2018, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

3- Os dias de descanso semanal são dois, 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 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, nos termos da lei vigente.

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 pode ser atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

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

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

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

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 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

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

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

4- Para efeitos do número anterior, serão consideradas as avaliações obtidas a partir de 2021/2022.

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

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

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

Cláusula 16.^a

Dispensas e ausências justificadas

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

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador 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 17.^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 18.^a

Período experimental

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

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

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

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

Cláusula 19.^a

Formação profissional

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

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

Cláusula 20.^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 suplemento de penosidade e insalubridade, o EP obriga-se anualmente à plena observância dos procedimentos legalmente exigidos, particularmente a audição das estruturas do STAL representativas dos trabalhadores.

Cláusula 21.^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 22.^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 23.^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 24.^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 25.^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 26.^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 27.^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 28.^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 definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 29.^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 30.^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 31.^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.

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

Cláusula 32.^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 TrabalhoCláusula 33.^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 34.^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 35.^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 36.^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 37.^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 38.^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.

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

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

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

Cláusula 39.^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 40.^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 41.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a EP, através dos ser-

viços de segurança e saúde no trabalho, garante em todos os locais de trabalho material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 42.^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 43.^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 44.^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 45.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 46.^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

Évora, 11 de fevereiro de 2025.

Pelo empregador público - Município de Évora:

Sr. *Carlos Manuel Rodrigues Pinto de Sá*, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Évora.

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

Sr. *Adriano Jorge Pires Seixas de Sousa*, 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.

Sr.ª *Maria Antónia Cara Linda dos Santos Boieiro*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 18 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 29/2025, a fl. 83 e 84 do livro n.º 3.

PÚBLICO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Instituto Politécnico de Beja - Alteração**

Alteração, aprovada em votação realizada em 29 de janeiro de 2025, dos estatutos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2024.

CAPÍTULO I**Coletivo de trabalhadores e formas de organização****SECÇÃO I****Coletivo de trabalhadores****Artigo 1.º****Coletivo de trabalhadores**

1- O coletivo de trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja é constituído por todos os trabalhadores em funções públicas, nos termos da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nos presentes Estatutos, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores do IPBeja.

Artigo 2.º**Direitos e deveres dos trabalhadores enquanto membros do coletivo**

1- Enquanto membros do coletivo, os trabalhadores exercem todos os direitos reconhecidos na Constituição da República Portuguesa, na lei, em regulamentos e nos presentes Estatutos.

2- São, nomeadamente, direitos dos trabalhadores:

- a) Subscrever a convocatória da votação para alteração dos Estatutos;
- b) Subscrever, como proponentes, propostas de alteração dos Estatutos e votar nessas deliberações;
- c) Exercer os direitos previstos nas alíneas anteriores relativamente às deliberações de adesão ou revogação da Comissão de Trabalhadores a Comissões Coordenadoras;
- d) Subscrever a convocatória do ato eleitoral;
- e) Subscrever como proponente, propostas de candidaturas às eleições;
- f) Eleger e ser eleito membro da Comissão de Trabalhadores ou de Subcomissões de Trabalhadores, se as houver;
- g) Exercer qualquer das funções previstas no regulamento eleitoral, nomeadamente, ser delegado de candidatura, membro de mesa de voto ou membro da comissão eleitoral;

h) Subscrever a convocatória da votação para destituição da Comissão de Trabalhadores ou de Subcomissões de Trabalhadores, se as houver, ou de membros destas, e subscrever como proponente as correspondentes propostas de destituição e participar nessas deliberações;

i) Eleger e ser eleito representante dos trabalhadores nos órgãos estatutários do Instituto Politécnico de Beja, nos termos dos seus Estatutos;

j) Subscrever o requerimento para convocação da Assembleia-Geral;

k) Participar, votar, usar da palavra, subscrever propostas, requerimentos, pontos de ordem e outras formas de intervenção individual na Assembleia Geral;

l) Ser nomeado para presidir à Assembleia Geral e para quaisquer outras funções nela deliberadas;

m) Exercer quaisquer cargos, funções ou atividades em conformidade com as deliberações do coletivo;

n) Impugnar as votações realizadas por voto secreto, e quaisquer outras deliberações da Assembleia Geral.

Artigo 3.º

Órgãos do coletivo de trabalhadores

1- São órgãos obrigatórios do coletivo de trabalhadores:

a) A Assembleia-Geral dos trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja;

b) A Comissão de Trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja.

2- São órgãos facultativos do coletivo de trabalhadores, a criar nos termos da lei aplicável, e quando esta o admita, as Subcomissões de Trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja, ficando ainda sujeitas a revisão e alteração futuras dos Estatutos.

SECÇÃO II

Assembleia-Geral - Natureza e competência

Artigo 4.º

Assembleia-Geral

A Assembleia Geral, na qual participam todos os trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja, é a forma democrática de reunião e deliberação do coletivo de trabalhadores, definido no artigo 1.º.

Artigo 5.º

Competência da Assembleia-Geral

Constituem competências da Assembleia-Geral dos trabalhadores do IPBeja, para além das demais que resultem da lei, dos regulamentos ou destes Estatutos:

a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos Estatutos da Comissão de Trabalhadores;

b) Eleger a Comissão de Trabalhadores e destituí-la a todo o tempo;

c) Controlar a atividade da Comissão de Trabalhadores pelas formas e modos previstos nestes Estatutos.

SECÇÃO III

Assembleia-Geral - Funcionamento

Artigo 6.º

Competência para a convocatória

1- A Assembleia-Geral pode ser convocada pela Comissão de Trabalhadores, por iniciativa própria ou a requerimento de um mínimo de 20 trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja, devidamente identificados.

2- O requerimento previsto no número anterior deverá conter a indicação expressa da ordem de trabalhos.

3- A Comissão de Trabalhadores deve fixar a data da reunião da Assembleia-Geral e proceder à sua realização no prazo máximo de 20 dias seguidos de calendário contados a partir da receção do requerimento referido no número anterior.

Artigo 7.º

Prazo e formalidade da convocatória

A convocatória será efetuada por e-mail, com a antecedência mínima de 15 dias seguidos de calendário sobre a data da sua realização, e por meio de anúncios colocados nos locais de estilo destinados à afixação da publicidade ou atos institucionais, e na ausência daqueles, nos locais de acesso às instalações e às Unidades Orgânicas.

Artigo 8.º

Reuniões da Assembleia-Geral

1- A Assembleia-Geral reúne ordinariamente uma vez por ano para:

- a) Apreciação da atividade desenvolvida pela Comissão de Trabalhadores;
- b) Apreciação da atividade dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários do IPBeja;
- c) Apreciação e deliberação sobre as despesas e receitas do coletivo dos trabalhadores e da Comissão de Trabalhadores.

2- A Assembleia Geral reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e com os requisitos previstos no artigo 6.º.

3- A Assembleia Geral reúne, ainda, de emergência, sempre que se mostre necessário uma tomada de posição urgente do coletivo de trabalhadores, cabendo à Comissão de Trabalhadores definir essa urgência e a elaboração da respetiva convocatória que atenta a sua excecionalidade e urgência deverá ser efetuada com a antecedência possível e devidamente fundamentada.

Artigo 9.º

Plenário de âmbito limitado

Poderão realizar-se plenários de âmbito limitado por Unidade Orgânica, sobre assuntos específicos da respetiva Unidade Orgânica.

Artigo 10.º

Funcionamento da Assembleia-Geral

1- A Assembleia delibera validamente sempre que tenha quórum, que corresponderá à maioria do número de membros com direito a voto.

2- Para efeito do número anterior, se à hora marcada para início dos trabalhos não estiver assegurado o quórum de funcionamento, a reunião é adiada por meia hora, altura em que será suficiente qualquer número de presenças.

3- Para a destituição da Comissão de Trabalhadores e dos representantes dos trabalhadores nos órgãos estatutários do Instituto Politécnico de Beja a participação mínima na Assembleia deve corresponder a um mínimo de 20 % dos trabalhadores do Instituto.

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

5- A Assembleia-Geral é presidida por elemento designado pela Comissão de Trabalhadores.

Artigo 11.º

Sistemas de votação em Assembleia-Geral

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se, por regra, nominalmente, por braços levantados exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O Presidente da Assembleia-Geral poderá decidir que determinadas votações se realizem por voto ou escrutínio secreto.

4- O voto é sempre secreto nas ações referentes à eleição e destituição da Comissão de Trabalhadores e Subcomissões, se as houver, e aprovação e alteração de Estatutos, decorrendo essas votações nos termos da Lei e pela forma indicada nos presentes Estatutos.

5- É exigida maioria qualificada de 2/3 dos votantes para as seguintes deliberações:

- a) Destituição da Comissão de Trabalhadores; e
- b) Para alteração destes Estatutos.

Artigo 12.º

Obrigatoriedade de discussão em Assembleia

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em Assembleia as deliberações sobre as seguintes matérias:
- a) Destituição da Comissão de Trabalhadores ou dos seus membros, de Subcomissões de Trabalhadores, se as houver, ou dos seus membros; e
 - b) Aprovação e alteração dos Estatutos e do Regulamento Eleitoral.
- 2- A Comissão de Trabalhadores ou a Assembleia Geral podem submeter à discussão qualquer deliberação que deva ser tomada por voto secreto.

CAPÍTULO II

Comissão de Trabalhadores

SECÇÃO I

Natureza da Comissão de Trabalhadores

Artigo 13.º

Natureza da Comissão de Trabalhadores

- 1- A Comissão de Trabalhadores é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo coletivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei, ou demais normas aplicáveis, e nestes Estatutos, para defesa dos seus interesses e para o exercício dos respetivos direitos.
- 2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática do coletivo dos trabalhadores a Comissão de Trabalhadores exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 14.º

Competência da Comissão de Trabalhadores

- Compete à Comissão de Trabalhadores exercer os direitos que a Constituição da Republica Portuguesa e a lei lhe conferem, e no âmbito destes:
- a) Fazer cumprir os presentes Estatutos;
 - b) Convocar reuniões gerais de trabalhadores;
 - c) Intervir diretamente na reorganização do Instituto Politécnico de Beja ou dos seus Serviços;
 - d) Defender interesses profissionais e interesses dos trabalhadores;
 - e) Participar na gestão de todos os serviços do Instituto Politécnico de Beja nos termos permitidos por lei;
 - f) Participar na elaboração da legislação de trabalho;
 - g) Exercer todas as atribuições e competências que, por lei ou outras normas aplicáveis e por estes Estatutos, lhe sejam reconhecidas.

Artigo 15.º

Deveres da Comissão de Trabalhadores

- No exercício das suas atribuições e direitos, a Comissão de Trabalhadores tem os seguintes deveres fundamentais:
- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
 - b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção, controlo e em toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
 - c) Exigir do Instituto Politécnico de Beja e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
 - d) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com outras Comissões de Trabalhadores de outros serviços setores e Instituições;

e) Cooperar na base do reconhecimento da sua independência recíproca, com outros elementos e estruturas representativas dos trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja, na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

SECÇÃO II

Direitos

Artigo 16.º

Direitos

1- Para o exercício das suas atribuições e competências a Comissão de Trabalhadores goza dos direitos previstos na lei e nos artigos seguintes.

2- Constituem, entre outros, direitos da Comissão de Trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade;
- b) Exercer, observados os limites legais aplicáveis, o controlo de gestão no Instituto;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços; e
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio das respetivas comissões coordenadoras.

Artigo 17.º

Reuniões com os órgãos de direção e gestão do Instituto Politécnico de Beja

1- A Comissão de Trabalhadores tem o direito de reunir periodicamente com o Presidente do Instituto Politécnico de Beja, com os Diretores das Unidades Orgânicas, com o seu Administrador, com o Administrador dos Serviços de Ação Social e com os demais órgãos e responsáveis pela gestão da Instituição e pela coordenação e supervisão dos seus trabalhadores, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício das suas funções.

2- Sem prejuízo da regularidade e periodicidade das reuniões com o Presidente do Instituto Politécnico de Beja, deverão ter lugar reuniões sempre que necessário para os fins indicados no número precedente.

3- Das reuniões referidas neste artigo será sempre lavrada ata assinada por todos os presentes.

Artigo 18.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República Portuguesa e da lei, a Comissão de Trabalhadores tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao pleno exercício da sua atividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o Instituto Politécnico de Beja como todas as entidades públicas e privadas competentes para as decisões relativamente às quais a Comissão de Trabalhadores tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o Instituto Politécnico de Beja abrange, designadamente, as seguintes matérias e instrumentos de gestão:

- a) Plano e relatório de atividades;
- b) Orçamento e mapa de pessoal;
- c) Gestão dos recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
- d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;
- e) Projetos de reorganização do órgão ou serviço.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 17.º, nas quais a Comissão de Trabalhadores tem direito legal a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias à realização dos fins que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela Comissão de Trabalhadores ou pelos seus membros ao Presidente e demais órgãos da Instituição, Diretores das unidades Orgânicas, ao Administrador, ao administrador dos Serviços de Ação Social, ou outro dirigente responsável, consoante a matéria e circunstâncias específicas.

6- Nos termos da Lei, o Presidente do Instituto Politécnico de Beja, ou quem este designar, assim como os demais Órgãos, e dirigentes competentes, devem responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo legal de oito dias úteis, que poderá ser alargado até ao máximo de quinze dias se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 19.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Terão de ser obrigatoriamente precedidos de parecer prévio da Comissão de Trabalhadores, designadamente, e nos termos da lei, os seguintes atos:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos de órgãos ou serviços;
- d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores dos órgãos ou serviços;
- e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores dos órgãos ou serviços;
- f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores dos órgãos ou serviços ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos;
- g) Quando a lei o exija para a aplicação de determinadas penas disciplinares;
- h) O balanço social.

2- O parecer prévio referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de dez dias a contar da receção da respetiva solicitação, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Decorridos os prazos referidos no n.º 2 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera -se preenchida a formalidade prevista no n.º 1.

Artigo 20.º

Reorganização de serviços

1- Em especial, para intervenção na organização de serviços, a Comissão de Trabalhadores goza, nos termos da lei, dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no artigo 19.º, sobre quaisquer planos ou projetos de reorganização;
- b) O direito de ser informada sobre a evolução dos atos subsequentes;
- c) O direito de ter acesso à formulação final dos instrumentos de reorganização e de sobre eles se pronunciar antes de oficializados;
- d) O direito de reunir com os órgãos ou técnicos encarregados dos trabalhos preparatórios de organização;
- e) O direito de emitir juízos críticos, de formular sugestões e de deduzir reclamações junto dos órgãos sociais do Instituto Politécnico de Beja ou das entidades legalmente competentes.

2- A intervenção na reorganização de serviços a nível setorial é feita por intermédio da ou das organizações sindicais ou outras em que a Comissão de Trabalhadores delegue.

Artigo 21.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial, para defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores a Comissão de Trabalhadores goza, nos termos da lei, dos seguintes direitos:

- a) Tomar conhecimento da notificação da acusação no âmbito de procedimentos disciplinares, quando exista suscetibilidade de aplicação de sanções de despedimento disciplinares demissão ou cessação da comissão de serviço, de acordo com o disposto no artigo 214 n.º 5 da Lei 35/2014, de 20 de junho;
- b) Ser ouvida pelo Instituto Politécnico de Beja ou Unidade Orgânica sobre a elaboração do mapa de férias na falta de acordo com os trabalhadores sobre o respetivo período marcado;
- c) Intervir nos demais processos e situações decorrentes da lei, designadamente do Código de Trabalho e Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

SECÇÃO III

Condições e garantias do exercício, competências e direitos da Comissão de Trabalhadores

Artigo 22.º

Condições e garantias da atuação da Comissão de Trabalhadores

As condições e garantias do exercício das atribuições e direitos da Comissões de Trabalhadores são definidas nos termos da lei e dos artigos seguintes.

Artigo 23.º

Tempo para o exercício do voto

1- Os trabalhadores, com vista às deliberações que, em conformidade com a lei e com estes Estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

2- O exercício do direito previsto no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 24.º

Reuniões de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho, e sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços e atividades que, simultaneamente com a realização das reuniões sejam assegurados por outros trabalhadores, em regime de turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, ou outro superior determinado por lei.

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

4- Para efeitos dos números 2 e 3, a Comissão de Trabalhadores, ou as Subcomissões de Trabalhadores, se as houver, comunicarão a realização das reuniões ao respetivo órgão de gestão com a antecedência mínima de 48 horas.

Artigo 25.º

Ação da Comissão de Trabalhadores no interior do Instituto Politécnico de Beja

1- A Comissão de Trabalhadores tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

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

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 26.º

Direito de afixação e de distribuição de documentos

1- A Comissão de Trabalhadores tem o direito de afixar todos os documentos e publicidade própria relativos aos interesses dos trabalhadores e exclusivamente relacionada com a sua atividade em local adequado e de estilo para o efeito posto à sua disposição pelo Instituto Politécnico de Beja.

2- A Comissão de Trabalhadores tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz dos serviços.

Artigo 27.º

Direito a instalações adequadas

1- A Comissão de Trabalhadores tem o direito a instalações adequadas no interior do Instituto Politécnico de Beja, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição da Comissão de Trabalhadores pelo Presidente do Instituto Politécnico de Beja.

Artigo 28.º

Direito a meios materiais e técnicos

A Comissão de Trabalhadores tem direito a obter dos órgãos de gestão do Instituto Politécnico de Beja meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

Artigo 29.º

Crédito de horas

1- Os trabalhadores do IPBeja que sejam membros das entidades a seguir indicadas dispõem para o exercício das respetivas atribuições do seguinte crédito de horas, e não inferior a:

- a) Subcomissões de Trabalhadores — 8 horas por mês;
- b) Comissão de Trabalhadores — 25 horas por mês;
- c) Comissões Coordenadoras — 20 horas por mês.

2- Caso o Instituto Politécnico de Beja venha a ter mais de 1000 trabalhadores, a Comissão de Trabalhadores poderá deliberar, por unanimidade, a redistribuição de um montante global de horas correspondente à soma dos créditos de todos os seus membros, com o limite individual de 40 horas mensais por membro.

3- Se um trabalhador for, simultaneamente, membro de mais do que uma das entidades previstas no n.º 1, tem direito ao crédito de horas mais elevado que lhe corresponda, em conformidade com este artigo, mas não pode acumular os créditos correspondentes aos vários órgãos.

4- O crédito de horas permite ao trabalhador que dele beneficiar desenvolver, dentro ou fora do local de trabalho, a sua atividade de representante dos trabalhadores com diminuição correspondente do período normal de trabalho que lhe seja contratualmente aplicável, sendo esse tempo, para todos os efeitos, considerado como tempo de serviço efetivo.

5- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, o representante legal do Instituto Politécnico de Beja, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

6- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 30.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- Consideram-se justificadas as faltas dadas, no exercício das suas atribuições e atividades, pelos trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja que sejam membros da Comissão de Trabalhadores, Subcomissões de Trabalhadores, se as houver, ou Comissões Coordenadoras.

2- As faltas previstas no número anterior determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, mas não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

3- As faltas devem sempre ser comunicadas, pelo trabalhador ou estrutura de representação coletiva em que se insere, por escrito, com um dia de antecedência, e com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade de previsão, nas quarenta e oito horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

4- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 31.º

Desempenho de funções a tempo inteiro

1- Sem prejuízo do disposto nestes Estatutos, os membros da Comissão de Trabalhadores, de Subcomissões de Trabalhadores, se as houver, ou de Comissões Coordenadoras que exerçam funções a tempo inteiro mantêm a mesma proteção legal e todos os direitos previstos na lei, em outras normas aplicáveis, e nestes Estatutos, de desenvolverem no interior do Instituto Politécnico de Beja as funções para que foram eleitos.

2- Nos termos da legislação aplicável, os trabalhadores referidos no número anterior gozam do regime normal de proteção.

Artigo 32.º

Autonomia e independência da Comissão de Trabalhadores

1- A Comissão de Trabalhadores é independente do Instituto Politécnico de Beja, 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- É proibido ao empregador promover ou interferir na constituição, manutenção e atuação da Comissão de Trabalhadores, ingerir-se no seu funcionamento e atividade ou, de qualquer modo influir sobre a Comissão de Trabalhadores, designadamente através de pressões económicas ou outra sobre os seus membros.

Artigo 33.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência, a Comissão de Trabalhadores pratica e tem direito a beneficiar, na sua ação, da solidariedade de classe que une nos mesmos objetivos fundamentais todas as organizações de trabalhadores.

Artigo 34.º

Proibição de atos de discriminação contra trabalhadores

1- São nulos e de nenhum efeito os acordos ou atos que visem, por qualquer meio, subordinar o emprego ou o posto de trabalho de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas atividades e órgãos, ou de se demitir dos cargos, previstos nestes Estatutos, 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.

2- O previsto no número anterior não prejudica nem afasta a proteção de que gozam os membros da Comissão de Trabalhadores prevista no artigo 411.º do Código do Trabalho.

Artigo 35.º

Proteção dos trabalhadores contra sanções abusivas

1- Consideram-se abusivas as sanções motivadas pelo facto de um trabalhador exercer, ter exercido, pretender exercer ou invocar qualquer dos direitos que lhe assistem em conformidade com os preceitos constitucionais, com a lei, com outras normas aplicáveis sobre as comissões de trabalhadores e com estes Estatutos.

2- As sanções abusivas determinam as consequências previstas no artigo 410.º do Código do Trabalho.

SECÇÃO IV

Composição, organização e funcionamento da Comissão de Trabalhadores

Artigo 36.º

Sede

A sede da Comissão de Trabalhadores localiza-se em Beja, nas Instalações dos Serviços Centrais ou numa das Unidades Orgânicas que integram o Instituto Politécnico de Beja.

Artigo 37.º

Composição

Nos termos conjugados dos artigos 417.º do CT e 321.º da LTFP a Comissão de Trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja é composta por 3 (três) elementos efetivos.

Artigo 38.º

Duração do mandato

1- O mandato da Comissão de Trabalhadores é de 4 anos, sendo permitida a reeleição de qualquer um dos seus membros para um único mandato sucessivo.

2- Após a publicação dos Estatutos, a Comissão de Trabalhadores eleita entra em exercício no dia imediato ao da publicitação da respetiva composição.

Artigo 39.º

Perda do mandato

1- Perde o mandato o membro da Comissão de Trabalhadores que faltar, injustificadamente a três reuniões seguidas ou cinco interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da Comissão de Trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 40.º

Regras a observar em caso de renúncia, destituição da Comissão de Trabalhadores ou de vacatura de cargos

1- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de membros da Comissão de Trabalhadores, a substituição faz-se pelo elemento suplente da lista a que pertença o membro a substituir, sucessivamente.

2- Se a destituição for global ou se, por efeito de renúncias, destituições ou perdas de mandato, o número de membros da Comissão de Trabalhadores ficar reduzido a menos de metade, será eleita em Assembleia Geral uma Comissão Eleitoral a quem incumbe a promoção de novas eleições no prazo máximo de sessenta dias seguidos de calendário.

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

4- Tratando-se de emissão de parecer sujeito a prazo, que expire antes da entrada em funções da nova Comissão de Trabalhadores, a Comissão Eleitoral submete a questão à Assembleia Geral, que se pronunciará e sobre isso também deliberará.

Artigo 41.º

Delegação de poderes entre membros da Comissão de Trabalhadores

1- É lícito a qualquer membro da Comissão de Trabalhadores delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário e do mandante.

Artigo 42.º

Coordenação da Comissão de Trabalhadores

1- A atividade da Comissão de Trabalhadores é coordenada por um secretariado executivo composto por 2 membros, eleitos na primeira reunião após a investidura.

2- Compete ao secretariado executivo elaborar as convocatórias das reuniões e as respetivas ordens de trabalhos, secretariar as reuniões e dar execução as deliberações tomadas de que não fiquem incumbidos outros membros da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 43.º

Poderes para obrigar a Comissão de Trabalhadores

Para obrigar a Comissão de Trabalhadores são necessárias as assinaturas de, pelo menos, dois dos seus membros em efetividade de funções.

Artigo 44.º

Deliberações da Comissão de Trabalhadores

1- As deliberações são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, sendo válidas desde que nelas participe a maioria absoluta dos membros da Comissão de Trabalhadores.

2- As deliberações que envolvam a apreciação de comportamentos ou das qualidades de qualquer pessoa são tomadas por escrutínio secreto; em caso de dúvida, o órgão colegial deliberará sobre a forma de votação.

3- Havendo empate em votação por escrutínio secreto, proceder-se-á imediatamente a nova votação e, se o empate se mantiver, adiar-se-á a deliberação para a reunião seguinte; se na primeira votação dessa reunião se mantiver o empate, proceder-se-á a votação nominal.

Artigo 45.º

Reuniões da Comissão de Trabalhadores

- 1- A Comissão de Trabalhadores reúne ordinariamente uma vez por mês.
- 2- Podem ocorrer reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificados;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.
- 3- Podem ocorrer reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam tomada de posição urgente.

Artigo 46.º

Convocatória das reuniões

- 1- A convocatória das reuniões é elaborada pelo secretariado executivo que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os membros em exercício de funções.
- 2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da Comissão de Trabalhadores.

Artigo 47.º

Prazos de convocatória

- 1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias, horas e locais prefixados na primeira reunião da Comissão de Trabalhadores.
- 2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.
- 3- As convocatórias das reuniões de emergência não estão sujeitas a prazo.

Artigo 48.º

Financiamento da Comissão de Trabalhadores

- 1- Constituem receitas da Comissão de Trabalhadores:
 - a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos; e
 - c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela Comissão de Trabalhadores.
- 2- A Comissão de Trabalhadores submete anualmente à apreciação do Plenário as receitas e despesas da sua atividade.

CAPÍTULO III

Subcomissões de Trabalhadores

Artigo 49.º

Subcomissões de Trabalhadores

A constituição, modo de eleição e funcionamento de Subcomissões de Trabalhadores fica condicionada a deliberação da Assembleia-Geral e subsequente revisão e alteração dos presentes Estatutos, sem prejuízo do disposto no artigo 320.º, n.º 2, da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

CAPÍTULO IV

Eleições

Artigo 50.º

Objeto

- 1- O presente capítulo rege a eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja.

2- No processo eleitoral, e em especial, na elaboração das listas, deverá observar-se a legislação que estabelece o direito à autodeterminação da identidade de género e expressão de género e o direito à proteção das características sexuais de cada pessoa e o regime jurídico da paridade e da representação equilibrada entre homens e mulheres na Administração Pública.

3- Nos termos da lei, cabe aos órgãos dirigentes do Instituto Politécnico de Beja assegurar os meios técnicos e materiais necessários à eleição dos órgãos estatutários.

Artigo 51.º

Elegibilidade

São eleitores e elegíveis, todos os trabalhadores que prestem funções em situação de trabalho dependente no IPBeja, tal como definidos no artigo 1.º destes Estatutos.

Artigo 52.º

Sistema eleitoral

A Comissão de Trabalhadores é eleita, de entre as listas apresentadas, por sufrágio universal, direto e secreto com candidatura por lista fechada, segundo o princípio da representação proporcional.

Artigo 53.º

Apuramento de resultados

- 1- A eleição está sujeita ao princípio da representação proporcional, por aplicação do método de *Hondt*.
- 2- No caso de concorrer uma lista única serão eleitos todos os membros que a integram.
- 3- Nos casos em que existam duas ou mais listas, os mandatos serão distribuídos proporcionalmente em relação aos votos que cada lista obteve no ato eleitoral.

Artigo 54.º

Comissão eleitoral

1- A comissão eleitoral é constituída por três elementos efetivos e dois suplentes, e tem como incumbência a condução de todo o processo eleitoral, devendo assegurar a igualdade de oportunidades e imparcialidade no tratamento das listas.

2- Os elementos da primeira comissão eleitoral são eleitos em deliberação do coletivo de trabalhadores convocado para esse fim, em momento imediatamente subsequente ao da aprovação da criação da Comissão de Trabalhadores e dos respetivos Estatutos, competindo-lhe ainda assegurar a promoção do processo legal dos registos correspondentes, e cessa automaticamente funções com a tomada de posse da primeira Comissão de Trabalhadores eleita, após o que a Assembleia Geral, por iniciativa própria, deverá promover a realização de novo ato para eleição de uma nova Comissão Eleitoral.

3- Os elementos da Comissão Eleitoral são eleitos pela Assembleia Geral, excetuando os que terão por incumbência a condução de todo o processo eleitoral na situação referida no número anterior.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o mandato da Comissão Eleitoral é de quatro anos.

5- Compete à Comissão Eleitoral:

- a) Convocar as eleições e fixar o calendário eleitoral, observadas as regras estabelecidas no anexo I aos presentes estatutos;
- b) Promover a publicitação adequada do calendário e do ato eleitoral, no prazo de cinco dias após o registo dos presentes estatutos;
- c) Solicitar os cadernos eleitorais ao Presidente e promover a sua afixação nos locais de estilo do Instituto;
- d) Receber as candidaturas à eleição, verificar a sua conformidade legal e regulamentar e decidir sobre a sua aceitação e exclusão no prazo máximo de três dias úteis;
- e) Promover a elaboração dos boletins de voto e assegurar a sua distribuição pelas mesas de voto;
- f) Organizar as mesas de voto, proceder ao escrutínio final dos votos, elaborar e tornar pública a correspondente ata com os resultados finais obtidos;
- g) Assegurar a regularidade do ato eleitoral e decidir, no prazo máximo de três dias úteis, sobre os pedidos de esclarecimento, reclamações e protestos que forem suscitados no decurso do processo eleitoral;
- h) Tornar públicos os resultados da eleição.

6- A Comissão Eleitoral é presidida pelo trabalhador mais antigo com a categoria mais elevada e exerce funções em permanência durante todo o processo eleitoral nas instalações que lhe forem afetas para o efeito.

7- O quórum constitutivo e deliberativo da Comissão Eleitoral corresponde à maioria simples dos respetivos membros.

8- Os elementos da Comissão Eleitoral não podem, enquanto em funções, pertencer nem subscrever qualquer lista concorrente ao ato eleitoral. Contudo, caso cessem as suas funções na Comissão Eleitoral antes do início do prazo para a constituição de listas, poderão integrar ou subscrever as mesmas.

9- Cada lista de candidatos às eleições tem o direito de indicar um delegado para fazer parte da Comissão Eleitoral que preside ao ato eleitoral, em conformidade com o artigo 434.º do Código do Trabalho.

Artigo 55.º

Cadernos eleitorais

1- Incluem-se nos cadernos eleitorais todos os trabalhadores em regime de contrato de trabalho em funções públicas, independentemente da respetiva duração.

2- Os cadernos eleitorais são elaborados pelos Serviços de Recursos Humanos, reportam-se à data da receção da cópia da convocatória das eleições, sendo entregues à Comissão Eleitoral no prazo máximo de quarenta e oito horas.

Artigo 56.º

Apresentação de candidaturas

1- As listas de candidatura compreendem três elementos efetivos, em que pelo menos dois sejam de carreiras diferentes das que representam o universo de trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja, e dois suplentes, e são ordenadas em função do seu registo de entrega pela Comissão Eleitoral, sendo obrigatoriamente acompanhadas dos seguintes elementos:

- a) Termos de aceitação por candidato;
- b) Subscrição de um mínimo de 100 trabalhadores ou 20% dos trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja, inscritos nos cadernos eleitorais;
- c) Documento em que sejam enunciadas as principais linhas programáticas da candidatura, contendo um lema ou sigla que a identifique.

2- As listas de candidatura devem ser apresentadas à Comissão Eleitoral até 10 dias úteis antes da data marcada para o ato eleitoral.

3- A lista deve ser entregue à Comissão Eleitoral com declaração de aceitação assinada pelos candidatos e subscrita nos termos da alínea b) do n.º 1.

4- A Comissão Eleitoral emite e entrega ao representante da candidatura recibo comprovativo da receção com expressa indicação da data e hora da entrega, procedendo ao registo dessa indicação no original rececionado.

Artigo 57.º

Aceitação e rejeição de candidaturas

1- Até ao 5.º dia útil anterior à data marcada para o ato eleitoral, a Comissão Eleitoral publica, por meio de afixação nos locais indicados de publicitação de documentos de interesse dos trabalhadores e nos locais onde funcionarão as mesas de voto, a aceitação de candidaturas.

2- As candidaturas aceites serão identificadas por meio de letras, que funcionarão como sigla, atribuídas pela Comissão Eleitoral a cada uma delas, respeitando a ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

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

4- As irregularidades e violações destes Estatutos detetadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela Comissão Eleitoral, no prazo máximo de dois dias úteis a contar da respetiva receção da notificação.

5- 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 Comissão Eleitoral e entregue aos proponentes.

Artigo 58.º

Ato eleitoral

A data de realização do primeiro ato eleitoral deve ter lugar nos quarenta e cinco dias subsequentes ao

registo dos presentes Estatutos, observadas as regras e procedimentos previstos no anexo I para a fixação do respetivo calendário eleitoral.

Artigo 59.º

Exercício do direito de voto

1- O direito de voto é exercido perante as mesas de voto, durante o período compreendido entre as 10 horas e as 17 horas do dia do ato eleitoral.

2- Cada eleitor vota uma única vez na mesa de voto correspondente ao caderno eleitoral onde figura o seu nome e exerce o seu direito por ordem de chegada, identificando-se através de documento pessoal onde conste a respetiva fotografia.

3- Verificada a inscrição no caderno eleitoral pela mesa, o direito de voto é exercido em boletim próprio, em cabine adequada ou outro local especialmente designado que assegure a natureza secreta do voto, mediante a aposição do sinal X no interior da quadrícula destinada a assinalar a escolha do eleitor.

- a) Corresponde a voto em branco o boletim que não tenha sido objeto de qualquer marca;
- b) São considerados nulos os votos em cujo boletim tenha sido inscrito sinal diferente do previsto no n.º 3 ou em que o sinal nele inscrito suscite dúvidas sobre o seu verdadeiro significado, bem como aqueles cujo boletim tenha sido danificado ou contenha inscrições indevidas ou rasuras; e
- c) Não é admitido o voto por procuração ou correspondência.

Artigo 60.º

Mesa de voto

1- Para efeitos do disposto no artigo anterior, e sem prejuízo do prescrito nos artigos 431.º do Código do Trabalho e 330.º da Lei de Trabalho em Funções Públicas é constituída uma mesa de voto localizada nos Serviços Centrais do IPBeja, com a função de promover, gerir e registar as operações da votação e do ato eleitoral.

2- A mesa de voto é constituída por um presidente e dois vogais, a designar pela Comissão Eleitoral de entre os trabalhadores que não figurem em nenhuma das listas candidatas.

3- Podem no entanto ser nomeados mais três membros suplentes para suprimir eventuais necessidades.

Artigo 61.º

Resultados eleitorais

1- A Comissão Eleitoral procede à contagem dos votos imediatamente após o fecho das urnas, elaborando uma ata onde são registados os resultados finais e eventuais protestos apresentados por escrito.

2- Consideram-se eleitos os membros da lista mais votada.

3- Eventuais reclamações, devidamente fundamentadas, a apresentar até às 17 horas do dia útil seguinte à divulgação dos resultados provisórios, são apreciadas pela Comissão Eleitoral no dia útil seguinte.

Artigo 62.º

Registo dos resultados

Nos termos da lei, deve a Comissão Eleitoral, no prazo de 15 dias úteis a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área da Administração Pública, tendo sido cometido à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público (DGAEP), o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da comissão eleitoral e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

CAPÍTULO V

Disposições finais

Artigo 63.º

Posse

A posse dos membros dos órgãos representativos dos trabalhadores é dada pelo presidente da comissão eleitoral, no prazo de doze dias, após a publicação dos resultados definitivos globais, e depois de o presidente da comissão eleitoral se ter certificado da aceitação expressa dos cargos pelos diversos membros eleitos.

Artigo 64.º

Alteração dos Estatutos

Os presentes Estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a sua entrada em vigor, mediante proposta de mínimo, de 100 trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores.

Artigo 65.º

Legislação aplicável

Além dos presentes Estatutos, a Comissão de trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja segue o regime disposto na Constituição da República Portuguesa, na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho e no Código do Trabalho.

Artigo 66.º

Entrada em vigor

Os presentes Estatutos entram em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), nos termos do disposto no artigo 332.º da LTFP.

Artigo 67.º

Extinção

Em caso de extinção, a totalidade do património da Comissão de Trabalhadores reverte a favor do Instituto Politécnico de Beja, sob condição de esse valor ser exclusivamente afeto a ações de formação profissional dos trabalhadores da instituição.

ANEXO I

Calendário eleitoral para a eleição da comissão de trabalhadores do Instituto Politécnico de Beja

Ato processual	Data
Convocar as eleições e publicitar o calendário eleitoral	Até 5 dias após o registo dos Estatutos
Requisição dos cadernos eleitorais	Na data do ato anterior
Afixação e divulgação dos cadernos eleitorais	Até 3 dias úteis
Reclamações sobre os cadernos eleitorais	Até 2 dias úteis
Resposta às reclamações	Até 3 dias úteis
Apresentação das listas de candidatura	Até 5 dias úteis
Decisão sobre a aceitação das listas de candidatura e respetiva comunicação aos interessados	Até 2 dias úteis
Período de reclamações	Até 2 dias úteis
Resposta às reclamações e afixação das listas aceites	Até 3 dias úteis
Campanha Eleitoral	Até 5 dias úteis
Período de reflexão	1 dia
Ato eleitoral	Até 45 dias após o registo dos Estatutos
Publicação dos resultados eleitorais provisórios	1 dia útil
Período de reclamações	1 dia útil

Resposta às reclamações e publicação dos resultados eleitorais definitivos	1 dia
Registo dos resultados eleitorais	No prazo de 15 dias

- a)* Nos termos dos Estatutos, a condução do processo eleitoral é da competência da Comissão Eleitoral.
- b)* Os atos processuais que recaiam em dia em que do Instituto Politécnico de Beja não esteja aberto ao público transferem -se para o 1.º dia útil seguinte.

Registado em 21 de fevereiro de 2025, nos termos da alínea *a)* 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 3/2025, a fl. 19 do livro n.º 1.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades e o Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE e outro

O contrato coletivo entre a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades e o Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2024, abrange as relações de trabalho entre as associações mutualistas filiadas na associação outorgante que exerçam a sua atividade no território nacional e os trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, filiados nas associações sindicais outorgantes.

As partes signatárias do contrato coletivo requereram a extensão da convenção coletiva às relações de trabalho entre associações mutualistas filiadas na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi solicitada a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. Contudo, o referido estudo revelou-se inexequível por a informação disponível nos Quadros de Pessoal respeitar a 2022 e a primeira convenção entre os celebrantes só ter sido outorgada em 2024. Porém, as requerentes indicam, entre outros fundamentos, que a extensão do contrato coletivo abrangerá as 25 associações filiadas na APM-RedeMut e cerca de 95 % dos trabalhadores ao serviço daquelas, dos quais 80 % são mulheres e 20 % são homens.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, nomeadamente a identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço e o âmbito pessoal de aplicação pretendido com a extensão, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, conforme requerido, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço das associações mutualistas filiadas na associação outorgante.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de extensão, que é posterior à data do depósito da convenção, e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 19, de 23 de setembro de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades e o Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2024, são estendidas no território do Continente, às relações de trabalho entre associações mutualistas filiados na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de junho de 2024.

24 de fevereiro de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS

As alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2024, abrangem as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social representadas pela confederação outorgante que exerçam a sua atividade no território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pela associação sindical outorgante.

A Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS requereu a extensão das alterações do contrato coletivo na área da sua aplicação às instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 38 767 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), com exclusão dos praticantes, aprendizes e o residual, dos quais 92,3 % são mulheres e 7,7 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 12 522 TCO (32,3 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 26 245 TCO (67,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 7,4 % são homens e 92,6 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das condições de trabalho previstas nas alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência no setor social.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação o território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Portugal continental.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de emissão de portaria de extensão, que é posterior à data do depósito da convenção, e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 27, de 18 de dezembro de 2024, ao qual deduziu oposição a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades.

Em síntese, a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades alega que: *i*) tem contrato coletivo próprio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2024, gozando por isso de capacidade negocial, resultante do artigo 93.º-A do Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) [aprovado pelo Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro, na redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 172-A/2014, de 14 de novembro]; *ii*) representa 80 % do setor mutualista e emprega mais de 2/3 dos trabalhadores do setor; *iii*) não existem quaisquer circunstâncias sociais e económicas que justifiquem a emissão da portaria de extensão das alterações do contrato coletivo em apreço às suas associadas, nem foram aferidos os indicadores previstos na RCM n.º 82/2017, de 9 de junho.

Analisada a argumentação expendida pela oponente, clarifica-se que a presente extensão visa a atualização de condições mínimas de trabalho que anteriormente foram objeto de portaria de extensão a todas as associações mutualistas não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, nos termos do artigo 515.º do Código do Trabalho. Neste sentido, com a entrada em vigor do contrato coletivo entre a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades e o Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2024, as portarias de extensão anteriormente emitidas deixem ser aplicáveis às relações de trabalho entre as associadas filiadas na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, filiados nas associações sindicais outorgantes; O argumento no sentido de que a presente portaria de extensão não pode ser emitida porque a associação outorgante das alterações do contrato coletivo a estender não é representativa do setor mutualista, não tem cabimento no regime jurídico aplicável. Efetivamente, sem prejuízo do disposto nos artigos 514.º e 515.º do Código do Trabalho, com a revogação da RCM n.º 90/2012 e entrada em vigor da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, o requisito naquela previsto relativo à representatividade da associação de empregadores outorgante no setor deixou de ser critério para a ponderação da emissão de portaria de extensão; A alegação no sentido de que não existem circunstâncias sociais e económicas que justifiquem a emissão da presente portaria de extensão às associadas da APM-RedeMut e que não foram aferidos os indicadores previstos na RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, não colhe. Contrariamente ao alegado pela oponente, a ponderação das circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão encontra-se suficientemente demonstrada no projeto e na presente extensão, onde resulta evidente a identidade e semelhança económica e social das situações abrangidas pela extensão e as previstas no instrumento a que se refere. Ademais, consta expressamente a referência à análise dos indicadores previstos nas alíneas *a*) a *e*) do número 1 da referida RCM n.º 82/2017 e que os mesmos evidenciam que a presente extensão tem impacto no plano social, promovendo a uniformização das condições mínimas de trabalho dos trabalhadores, e no plano económico aproximando as condições de concorrência entre os empregadores do sector mutualista. Nesta confluência, importa ter em conta que uma das incumbências do Estado, numa economia de mercado, é assegurar que os empregadores do setor atuem em condições de concorrência sã e leal, de forma a evitar práticas anti concorrenciais que possam afetar o próprio funcionamento do setor, preocupações que justificam, do ponto de vista económico, a emissão da portaria de extensão de contratos coletivos aos empregadores do mesmo setor de atividade, não filiadas na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço, cujas relações de trabalho não sejam abrangidas por regulamentação coletiva negocial. Por outro lado, do ponto de vista social, a extensão de contrato coletivo justifica-se não só como garante da aplicação de idênticas condições de trabalho a todos os trabalhadores do mesmo, mas também de paz social, sendo por isso um instrumento determinante para a inexistência de políticas salariais desiguais e injustificadas. No entanto, considerando a que a oponente pretende a exclusão dos seus associados da presente extensão; considerando ainda que a portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à associação oponente a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nela filiados, por força da celebração do contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 93.º-A do Estatuto das IPSS - que lhe concede em matéria de regulamentação coletiva capacidade análoga à das associações de empregadores constituídas ao abrigo do Código do Trabalho - Proceder-se à exclusão do âmbito de aplicação da presente extensão dos empregadores mutualistas nela filiados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável às instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP, na União das Mutualidades Portuguesas e na APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades.

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2024.

24 de fevereiro de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2024, abrangem as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social representadas pela confederação outorgante que exerçam a sua atividade no território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

A CNIS e a FEPCES requereram a extensão das alterações do contrato coletivo no território de Portugal continental às instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante, incluindo as Santas Casa da Misericórdia e Mutualidades, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 17 440 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 90,9 % são mulheres e 9,1 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 3471 TCO (19,9 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 13 969 TCO (80,1 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 91,9 % são mulheres e 8,1 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 2,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo a todas as relações de trabalho tituladas por instituições particulares de solidariedade social não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores das IPSS e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência no setor social.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação o território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando ainda que as anteriores extensões da convenção não são aplicáveis às instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP e na União das Mutualidades Portuguesas nem aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, por oposição das referidas entidades, mantem-se as referidas exclusões na presente extensão.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 20, de 16 de outubro de 2024, ao qual a APM-RedMut - Associação Portuguesa de Mutualidades e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS deduziram oposição, pretendendo a exclusão dos seus associados do âmbito da extensão. A FNSTFPS, alega, em síntese, ter convenção coletiva própria celebrada com a CNIS e que a convenção a estender estabelece condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores do setor de atividade em causa. Nestes termos, pretende a oponente que os trabalhadores filiados nas associações sindicais por si representadas sejam excluídos do âmbito de aplicação da extensão. Pese embora a oposição, o projeto da presente portaria já previa a exclusão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela federação, o que se mantém na presente extensão.

Por sua vez, a APM-RedMut alega, em síntese, que: *i*) tem contrato coletivo próprio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2024, gozando por isso de capacidade negocial, resultante do artigo 93.º-A do Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) [aprovado pelo Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro, na redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 172-A/2014, de 14 de novembro]; *ii*) representa 80 % do setor mutualista e emprega mais de 2/3 dos trabalhadores do setor; *iii*) não existem quaisquer circunstâncias sociais e económicas que justifiquem a emissão da portaria de extensão das alterações do contrato coletivo em apreço às suas associadas, nem foram aferidos os indicadores previstos na RCM n.º 82/2017, de 9 de junho.

Analisada a argumentação expendida pela oponente, clarifica-se que a presente extensão visa a atualização de condições mínimas de trabalho que anteriormente foram objeto de portaria de extensão a todas as associações mutualistas não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, nos termos do artigo 515.º do Código do Trabalho. Neste sentido, com a entrada em vigor do contrato coletivo entre a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades e o Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2024, as portarias de extensão anteriormente emitidas deixem ser aplicáveis às relações de trabalho entre as associadas filiadas na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, filiados nas associações sindicais outorgantes; O argumento no sentido de que a presente portaria de extensão não pode ser emitida porque a associação outorgante das alterações do contrato coletivo a estender não é representativa do setor mutualista, não tem cabimento no regime jurídico aplicável. Efetivamente, sem prejuízo do disposto nos artigos 514.º e 515.º do Código do Trabalho, com a revogação da RCM n.º 90/2012 e entrada em vigor da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, o requisito naquela previsto relativo à representatividade da associação de empregadores outorgante no setor deixou de ser critério para a ponderação da emissão de portaria de extensão; A alegação no sentido de que não existem circunstâncias sociais e económicas que justifiquem a emissão da presente portaria de extensão às associadas da APM-RedeMut e que não foram aferidos os indicadores previstos na RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, não colhe. Contrariamente ao alegado pela oponente, a ponderação das circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão encontra-se suficientemente demonstrada no projeto e na presente extensão, onde resulta evidente a identidade e semelhança económica e social das situações abrangidas pela extensão e as previstas no instrumento a que se refere. Ademais, consta expressamente a referência à análise dos indicadores previstos nas alíneas *a*) e *e*) do número 1 da referida RCM n.º 82/2017 e que os mesmos evidenciam que a presente extensão tem impacto no plano social, promovendo a uniformização das condições mínimas de trabalho dos trabalhadores, e no plano económico aproximando as condições de concorrência entre os empregadores do setor mutualista. Nesta confluência, importa ter em conta que uma das incumbências do Estado, numa economia de mercado, é assegurar que os empregadores do setor atuem em condições de concorrência sã e leal, de forma a evitar práticas anti concorrenciais que possam afetar o próprio funcionamento do setor, preocupações que justificam, do ponto de vista económico, a emissão da portaria de extensão de contratos coletivos aos empregadores do mesmo setor de atividade, não filiadas na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço, cujas relações de trabalho não sejam abrangidas por regulamentação coletiva negocial. Por outro lado, do ponto de vista social, a extensão de contrato coletivo

justifica-se não só como garante da aplicação de idênticas condições de trabalho a todos os trabalhadores do mesmo, mas também de paz social, sendo por isso um instrumento determinante para a inexistência de políticas salariais desiguais e injustificadas. No entanto, considerando a que a oponente pretende a exclusão dos seus associados da presente extensão; considerando ainda que a portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à associação oponente a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nela filiados, por força da celebração do contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 93.º-A do Estatuto das IPSS - que lhe concede em matéria de regulamentação coletiva capacidade análoga à das associações de empregadores constituídas ao abrigo do Código do Trabalho - Proceder-se à exclusão do âmbito de aplicação da presente extensão dos empregadores mutualistas nela filiados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 21, de 8 de junho de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável às instituições particulares de solidariedade social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP, na União das Mutualidades Portuguesas e na APM-RedMut - Associação Portuguesa de Mutualidades.

3- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS.

4- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de julho de 2024.

24 de fevereiro de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros

As alterações do contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2024, abrangem as relações de trabalho entre as associações mutualistas filiadas na União das Mutualidades Portuguesas que exerçam a sua atividade no território nacional, e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

A União das Mutualidades Portuguesas requereu a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre associações mutualistas não filiadas na União outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 288 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 91,0 % são mulheres e 9,0 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 53 TCO (18,40 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais enquanto para 235 TCO (81,60 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 91,9 % são mulheres e 8,1 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as associações mutualistas.

Considerando que a convenção coletiva tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que as anteriores extensões não são aplicáveis às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, no Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, pela Federação Nacional de

Professores - FENPROF e pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS, por oposição das referidas associações sindicais, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 17, de 22 de agosto de 2024, ao qual a APM-RedMut - Associação Portuguesa de Mutualidades, deduziu oposição, pretendendo a exclusão dos seus associados do âmbito da extensão. Em síntese, alega a oponente que: *i*) tem contrato coletivo próprio, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2024, gozando por isso de capacidade negocial, resultante do artigo 93.º-A do Estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS) [aprovado pelo Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro, na redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 172-A/2014, de 14 de novembro]; *ii*) representa 80 % do setor mutualista e emprega mais de 2/3 dos trabalhadores do setor; *iii*) não existem quaisquer circunstâncias sociais e económicas que justifiquem a emissão da portaria de extensão das alterações do contrato coletivo em apreço às suas associadas, nem foram aferidos os indicadores previstos na RCM n.º 82/2017, de 9 de junho.

Analisada a argumentação expendida pela oponente, clarifica-se que a presente extensão visa a atualização de condições mínimas de trabalho que anteriormente foram objeto de portaria de extensão a todas as associações mutualistas não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, nos termos do artigo 515.º do Código do Trabalho. Neste sentido, com a entrada em vigor do contrato coletivo entre a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades e o Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2024, as portarias de extensão anteriormente emitidas deixem ser aplicáveis às relações de trabalho entre as associadas filiadas na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, filiados nas associações sindicais outorgantes; O argumento no sentido de que a presente portaria de extensão não pode ser emitida porque a associação outorgante das alterações do contrato coletivo a estender não é representativa do setor mutualista, não tem cabimento no regime jurídico aplicável. Efetivamente, sem prejuízo do disposto nos artigos 514.º e 515.º do Código do Trabalho, com a revogação da RCM n.º 90/2012 e entrada em vigor da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, o requisito naquela previsto relativo à representatividade da associação de empregadores outorgante no setor deixou de ser critério para a ponderação da emissão de portaria de extensão; A alegação no sentido de que não existem circunstâncias sociais e económicas que justifiquem a emissão da presente portaria de extensão às associadas da APM-RedeMut e que não foram aferidos os indicadores previstos na RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, não colhe. Contrariamente ao alegado pela oponente, a ponderação das circunstâncias sociais e económicas que justificam a extensão encontra-se suficientemente demonstrada no projeto e na presente extensão, onde resulta evidente a identidade e semelhança económica e social das situações abrangidas pela extensão e as previstas no instrumento a que se refere. Ademais, consta expressamente a referência à análise dos indicadores previstos nas alíneas *a*) e *e*) do número 1 da referida RCM n.º 82/2017 e que os mesmos evidenciam que a presente extensão tem impacto no plano social, promovendo a uniformização das condições mínimas de trabalho dos trabalhadores, e no plano económico aproximando as condições de concorrência entre os empregadores do sector mutualista. Nesta confluência, importa ter em conta que uma das incumbências do Estado, numa economia de mercado, é assegurar que os empregadores do setor atuem em condições de concorrência sã e leal, de forma a evitar práticas anti concorrenciais que possam afetar o próprio funcionamento do setor, preocupações que justificam, do ponto de vista económico, a emissão da portaria de extensão de contratos coletivos aos empregadores do mesmo setor de atividade, não filiadas na associação outorgante e trabalhadores ao seu serviço, cujas relações de trabalho não sejam abrangidas por regulamentação coletiva negocial. Por outro lado, do ponto de vista social, a extensão de contrato coletivo justifica-se não só como garante da aplicação de idênticas condições de trabalho a todos os trabalhadores do mesmo, mas também de paz social, sendo por isso um instrumento determinante para a inexistência de políticas salariais desiguais e injustificadas. No entanto, considerando a que a oponente pretende a exclusão dos seus associados da presente extensão; considerando ainda que a portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à associação oponente a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nela filiados, por força da celebração do contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 93.º-A do Estatuto das IPSS - que lhe concede em matéria de regulamentação coletiva capacidade análoga à das associações de

empregadores constituídas ao abrigo do Código do Trabalho - Proceder-se à exclusão do âmbito de aplicação da presente extensão dos empregadores mutualistas nela filiados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 15, de 22 de abril de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre as associações mutualistas não filiadas na união outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre as associações mutualistas filiadas na união outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte:

a) Trabalhadores filiados no Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, no Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, pela Federação Nacional de Professores - FENPROF e pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS;

b) Empregadores filiados na APM-RedMut - Associação Portuguesa de Mutualidades.

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2024.

24 de fevereiro de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras

O acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 35, de 22 de setembro de 2024, abrange, no território nacional, o comércio por grosso de leite, a bovinicultura, o comércio de fatores de produção, serviços de apoio ao agricultor, transportes, manutenção e reparação de viaturas e equipamentos agrícolas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do acordo coletivo aos trabalhadores ao serviço das empresas outorgantes, não representados pela associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a*) e *e*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, 54 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 100 % homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 6 TCO (11,1 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 48 TCO (88,9 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 100 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 5,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 6,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do acordo coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço das referidas empresas.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção, o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão e a data de produção de efeitos pedida pelas empresas abrangidas pela extensão.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 25, de 29 de novembro de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do acordo coletivo entre a LACTICOOP - União de Cooperativas de Produtores de Leite de Entre Douro e Mondego, UCRL e outra e o Sindicato dos Profissionais de Lacticínios, Alimentação, Agricultura, Escritórios, Comércio, Serviços, Transportes Rodoviários, Metalomecânica, Metalurgia, Construção Civil e Madeiras, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 35, de 22 de setembro de 2024, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre as empresas outorgantes da convenção e trabalhadores não filiados na associação sindical outorgante, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, ao serviço das empresas outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

24 de fevereiro de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, no território nacional, se dediquem à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que o outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 756 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 28,2 % mulheres e 71,8 % homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 508 TCO (67,2 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 248 TCO (32,8 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 29,4 % são mulheres e 70,6 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as empresas filiadas na FAPEL.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando que a anterior extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados nos sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas,

Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, por oposição desta, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 25, de 19 de novembro de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Fabricantes de Papel e Cartão (FAPEL) e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2024, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à fabricação ou transformação ou comercialização de papel e cartão e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2024.

24 de fevereiro de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria ou agricultura)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos), publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2023 e n.º 32, de 29 de agosto de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do contrato coletivo aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço filiados nas associações sindicais outorgantes, que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1391 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 42,3 % são mulheres e 57,7 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica ainda que para 957 TCO (68,8 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 434 TCO (31,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 58,5 % são homens e 41,5 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se, à semelhança da anterior extensão, o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo, em vigor, às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho em vigor constantes das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos químicos), publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 37, de 8 de outubro de 2023 e n.º 32, de 29 de agosto de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2024.

24 de fevereiro de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra (comércio de produtos químicos para a indústria ou agricultura)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes, que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estão abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1391 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, sendo 42,3 % mulheres e 57,7 % homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 957 TCO (68,8 % do total) as remunerações devidas são superiores ou iguais às remunerações convencionais, enquanto para 434 TCO (31,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 41,5 % são mulheres e 58,5 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 4,9 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 25, de 29 de novembro de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outra, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2024.

24 de fevereiro de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e agricultura)

As alterações do contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor dos Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que no território nacional que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço filiados na associação sindical outorgante, que na respetiva área e âmbito exerçam a mesma atividade.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1391 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 42,3 % são mulheres e 57,7 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica ainda que para 923 TCO (66,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 468 TCO (33,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 58,3 % são homens e 41,7 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,4 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 7,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não há redução do leque salarial.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se, à semelhança da extensão anterior, o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território de Portugal continental.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito

da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 25, de 29 de novembro de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2024, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que se dediquem à atividade de comércio por grosso de produtos químicos para a indústria e ou para a agricultura, e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2024.

24 de fevereiro de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

As alterações do contrato coletivo a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 36, de 29 de setembro de 2024, abrangem as relações de trabalho entre empregadores que, nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odivelas, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer se dediquem à atividade comercial retalhista, mista de retalhista e grossista, grossista (desde que não exista regulamentação própria no setor), comércio de carnes, oficinas de apoio ao comércio, aos prestadores de serviços, designadamente serviços pessoais - Penteados e estética, limpeza, lavandarias e tinturarias e agências funerárias e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As associações de empregadores requereram a extensão das alterações do contrato coletivo, no território nacional e no mesmo setor de atividade, às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *ae*) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1762 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 51,4 % mulheres e 48,6 % homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 594 TCO (33,7 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 1168 TCO (66,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 56,0 % são mulheres e 44,0 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 3,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 6,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção abrange, entre outras, as atividades de comércio de carnes, cabeleireiro, institutos de beleza, lavandaria e tinturaria e que nos concelhos abrangidos pela convenção existem outras

convenções coletivas celebradas por associações de empregadores que representam estas atividades, também objeto de extensão, a presente extensão, à semelhança da anterior, abrange, quanto a estas atividades, apenas as empresas filiadas nas associações de empregadores outorgantes e trabalhadores ao seu serviço, das categorias profissionais previstas nas convenções.

Considerando que a anterior extensão da convenção não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, nem a empregadores filiados em associações de empregadores representadas pela UACS - União de Associações de Comércio e Serviços, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Considerando ainda que a anterior extensão da convenção não abrange as relações de trabalho tituladas por empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante com atividade em estabelecimentos qualificados como unidades comerciais de dimensão relevante, segundo os critérios então definidos pelo Decreto-Lei n.º 218/1997, de 20 de agosto, as quais são abrangidas pelo contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e diversas associações sindicais e pela respetiva portaria de extensão, mantém-se na presente extensão os critérios de distinção entre pequeno/médio comércio a retalho e a grande distribuição.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 25, de 19 de novembro de 2024, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação Comercial e Empresarial dos Concelhos de Oeiras e Amadora e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 36, de 29 de setembro de 2024, são estendidas nos concelhos de Oeiras, Amadora, Sintra, Loures, Odivelas, Vila Franca de Xira, Arruda dos Vinhos e Alenquer:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam as atividades abrangidas pela convenção, com exceção dos que exerçam atividades de comércio de carnes, de serviços pessoais de penteado e estética e de lavandarias e tinturarias e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados nas associações de empregadores outorgantes que exerçam a atividade económica abrangida pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pela associação sindical outorgante.

2- A presente extensão não é aplicável a empregadores filiados em associações de empregadores representadas pela UACS - União de Associações de Comércio e Serviços, nem a trabalhadores filiados no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

3- A extensão prevista na alínea *a)* do número 1 não é aplicável aos empregadores naquela previstos que reúnam uma das seguintes condições:

a) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponham de uma área de venda contínua de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 2000 m²;

b) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponham de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

c) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencentes a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

d) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencentes a empresa ou grupo de empresas que tenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

Artigo 2.º

- 1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.
- 2- As tabelas salariais e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2024.

24 de fevereiro de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE

O contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2024, abrange, no distrito de Faro, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem ao setor de atividade de alojamento, casinos, campos de golfe, parques temáticos e marinas e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não representados pelas associações outorgantes que na respetiva área e âmbito exerçam as mesmas atividades.

De acordo com o número 1 do artigo 514.º do Código do Trabalho, a convenção coletiva pode ser aplicada, no todo ou em parte, por portaria de extensão a empregadores e a trabalhadores integrados no âmbito do setor de atividade e profissional definido naquele instrumento. O número dois do referido normativo legal determina ainda que a extensão é possível mediante a ponderação de circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, nomeadamente a identidade ou semelhança económica e social das situações no âmbito da extensão e no instrumento a que se refere.

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2022. Segundo o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 10 259 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 50,9 % são mulheres e 49,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 5431 TCO (53 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 4828 TCO (47 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 60,9 % são mulheres e 39,1 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 1,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c)* do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 25, de 29 de novembro de 2024, ao qual deduziram oposição a Associação dos Industriais Hoteleiros e

Similares do Algarve - AIHSA, a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo, a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, requerendo a exclusão dos seus associados do âmbito de aplicação da extensão, alegando, em síntese, a existência de convenção coletiva próprias, com portaria de extensão.

Em matéria de emissão de portaria de extensão determina o artigo 515.º do Código do Trabalho que a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Deste modo, considerando que a presente portaria pretende abranger as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste às associações de empregadores oponentes, AIHSA, APHORT e AHRESP, a defesa dos direitos e interesses dos empregadores nelas inscritos e à federação sindical oponente, FESAHT, a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por ela representados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos associados filiados nas referidas associações

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 5948/2024, de 20 de maio de 2024, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 102, de 27 de maio de 2024, ao abrigo do artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação dos Hotéis e Empreendimentos Turísticos do Algarve (AHETA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 33, de 8 de setembro de 2024, são estendidas no distrito de Faro:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de alojamento, casinos, campos de golfe, parques temáticos e marinas e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica referida na alínea anterior e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

2- O disposto na alínea a) do número anterior não é aplicável a empregadores filiados na Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve - AIHSA, na Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e na APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo.

3- A presente extensão não é aplicável a trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

4- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Artigo 2.º

1- A presente portaria entra em vigor no quinto dia após a sua publicação no *Diário da República*.

2- A tabela salarial e as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2024.

24 de fevereiro de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a AGEPOR - Associação dos Agentes de Navegação de Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Entre a AGEPOR - Associação dos Agentes de Navegação de Portugal, a Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias - ANESUL e o Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP) foi estabelecido o acordo de revisão parcial do contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015 e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2019 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2023, nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 2.^a**Área e âmbito**

1-(...)

2-A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025 e serão, posteriormente, anualmente revistas e vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano, devendo as propostas ser apresentadas até 15 de outubro.

3-(...)

4-(...)

5-(...)

6-(...)

7-(...)

8-(...)

9-(...)

Cláusula 19.^a**Faltas**

O regime de faltas será o previsto para o efeito na legislação de trabalho em vigor.

Cláusula 28.^a**Comparticipação nas despesas de almoço**

1-Será atribuído a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de 10,00 € (dez euros).

2-(...)

Cláusula 31.^a**Cálculo da retribuição do trabalho suplementar**

1-O trabalho suplementar até 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horários com os seguintes acréscimos:

- a) 40 % pela primeira hora ou fração desta, prestado em dia útil, durante o período diurno;
- b) 50 % por hora ou fração subsequente diurno, prestado em dia útil, durante o período diurno;
- c) 65 % por cada hora ou fração prestado em dia útil durante o período noturno;
- d) 70 % por cada hora ou fração, prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2-O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fração prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

CAPÍTULO VII

Formação profissionalCláusula 41.^a**Formação profissional**

- 1-(...)
- 2-(...)
- 3-(...)

4-O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

- 5-(...)

ANEXO IV

Tabela de remunerações

Classe	Categoria	Remuneração 2023
A	Director	1 997,00 €
B	Chefe serviços/coordenador	1 400,00 €
	Engenheiro informático	
C	Chefe de secção	1 199,00 €
	Analista/programador	
D	Administrativo/operacional 1.º nível	1 089,00 €
	Encarregado armazém	
	Encarregado parque contentores	
	Caixeiro de mar 1.º nível	
	Caixa	
	Angariador de carga/promotor 1.º nível	

E	Administrativo/operacional 2.º nível	1 037,00 €
	Caixeiro de mar 2.º nível	
	Angariador de carga/promotor 2.º nível	
F	Administrativo/operacional 3.º nível	970,00 €
	Caixeiro de mar 3.º nível	
	Angariador carga/promotor 3.º nível	
	Fiel de armazém	
	Fiel parque contentores	
G 1	Contínuo	870,00 €
	Rececionista	
	Conferente de armazém	
	Conferente parque contentores	
	Guarda/rondista/vigilante	
	Operador de máquinas	
G 2	Aspirante	870,00 €
H	Servente	870,00 €
	Embalador	
	Motorista	
I	Praticante	697,00 €
J	Praticante estagiário	697,00 €
L	Auxiliar de limpeza	870,00 €

* Os trabalhadores com a categoria profissional de aspirante ou da mesma classe remuneratória que exerçam funções de chefia ou equiparadas têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10 % da remuneração efetiva prevista, na tabela que vigorar para a sua classe.

Número de empregadores abrangidos pelo presente CCT: 82.

Número de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT: 1405.

Lisboa, 2 f g' janeiro de 2025.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

Afonso José Almeida Candeias, na qualidade de mandatário.

Pela AGEPOR - Associação dos Agentes de Navegação de Portugal:

António Belmar da Costa, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias - ANESUL:

António Belmar da Costa, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

Consolida o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2015 e alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2019 e *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1-O presente CCT aplica-se no território nacional, à atividade de agente de navegação e obriga, por um lado, todas as empresas filiadas na Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP e na ANESUL - Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias e, por outro, todos os trabalhadores que prestem ou venham a prestar serviço naquelas empresas, filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP).

2-As partes a que se refere o número anterior ficam mutuamente vinculados ao estrito cumprimento deste contrato em todos os locais e áreas onde se exerçam atividades específicas relacionadas com a atividade de agente de navegação, no âmbito do presente contrato, desde que por conta e no interesse da empresa, salvaguardadas as disposições legais imperativas vigentes em cada momento.

3-Porém, o presente CCT só é aplicável aos trabalhadores que, pertencentes à empresas referidas nos números anteriores, exerçam as suas funções exclusivas ou predominantes nos sectores de atividade específicos dos agentes de navegação e, bem assim, àqueles que, tendo deixado de exercer, de forma exclusiva ou predominante, a sua profissão neste sector tenham estabelecido com a empresa acordo expresso no sentido de lhes continuar a ser aplicável este CCT.

Cláusula 2.ª

Vigência

1-O presente CCT entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá o prazo de vigência de 24 meses, considerando-se sucessivamente renovado por períodos iguais, desde que não seja denunciado por qualquer das partes dentro do prazo estabelecido.

2-A tabela salarial e as cláusulas de expressão pecuniária vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025 e serão, posteriormente, anualmente revistas e vigorarão de 1 de janeiro a 31 de dezembro de cada ano, devendo as propostas ser apresentadas até 15 de outubro.

3-A denúncia pode ser feita, por qualquer das partes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, e deve ser acompanhada de proposta negocial global devidamente fundamentada.

4-A entidade destinatária da denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta, escrita e fundamentada, exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5-As negociações iniciar-se-ão no prazo máximo de 30 dias a contar da data da denúncia.

6-As negociações terão a duração de 45 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

7-Enquanto este CCT não for alterado ou substituído, no todo ou em parte, renovar-se-á, automaticamente, decorridos os prazos de vigência constantes dos números 1 e 2, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, bem como, da possibilidade de aplicação retroativa de quaisquer cláusulas que venham a ser acordadas.

8-Havendo denúncia nos termos do número 3, este CCT mantém-se em regime de sobrevigência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 18 meses.

9-Decorrido o período referido no número anterior, o presente CCT mantém-se em vigor durante 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, devendo as partes acordar sobre os efeitos decorrentes do CCT em caso de caducidade.

CAPÍTULO II

Admissão, carreira profissional e contrato de trabalho

Cláusula 3.^a

Admissão e pactos limitativos da admissão

- 1- A condição mínima exigida para a entrada na profissão é a escolaridade obrigatória.
- 2- Será dispensada a aplicação do número anterior aos trabalhadores que já exerçam efetivamente a profissão, bem como aos que se sujeitem a prova de avaliação.
- 3- São proibidos quaisquer acordos entre as entidades empregadoras no sentido de, reciprocamente, limitarem a admissão de trabalhadores a cujos quadros tenham pertencido.

Cláusula 4.^a

Categorias profissionais

As categorias profissionais abrangidas pelo presente CCT são as constantes do anexo I e as funções respetivas são as definidas no anexo III.

Cláusula 5.^a

Período experimental

- 1- A admissão considera-se feita a título experimental durante os primeiros 60 dias para a generalidade dos trabalhadores.
- 2- Os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica e elevado grau de responsabilidade, ou que pressuponham uma especial qualificação, bem como os que desempenhem funções de confiança terão um período experimental de 180 dias.
- 3- Os trabalhadores que exerçam funções de direção, bem como os quadros superiores, terão um período experimental de 240 dias.

Cláusula 6.^a

Contratos a termo

- 1- A celebração de contratos a termo far-se-á nos termos da lei.
- 2- As disposições desta convenção são aplicadas aos trabalhadores contratados a termo na parte em que não contrariem as disposições específicas para este tipo de contrato.

Cláusula 7.^a

Substituição

- 1- Entende-se por substituição a que se processa quando um trabalhador substitui temporariamente outro da mesma empresa no desempenho das suas funções habituais, mantendo o último direito ao lugar.
- 2- O trabalhador que substituir interinamente outro receberá um suplemento igual à diferença, se a houver, entre o seu ordenado e o ordenado base correspondente à categoria do trabalhador substituído, bem como aos subsídios e demais regalias inerentes às funções que vá desempenhar.
- 3- A substituição interina cessa automaticamente com o regresso do trabalhador substituído, salvo se a entidade empregadora, tendo conhecimento do facto, o mantiver nessas mesmas funções.
- 4- O trabalhador com mais de um ano seguido de substituição adquire o direito à categoria do substituído, quando haja a certeza de que este não regressa.
- 5- O trabalhador substituto passará à categoria do substituído, se mais elevada, quando a entidade empregadora pretenda que o mesmo continue a exercer as funções do substituído para além de 60 dias após o regresso deste.
- 6- Verificando-se o regresso do trabalhador substituído, e após este regresso, o substituto mantém sempre o direito de regresso às funções anteriores.

Cláusula 8.^a**Desempenho de funções diferentes**

1- A entidade empregadora só pode encarregar o trabalhador de serviços diferentes daqueles que normalmente executa nas seguintes condições verificadas em conjunto:

- a) Quando o interesse da empresa o exija;
- b) Quando do exercício das novas funções não resulte para o trabalhador diminuição da retribuição ou prejuízo da sua posição profissional;
- c) Desde que o trabalhador não oponha razões válidas ao exercício da nova atividade.

2- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder tratamento mais favorável, o trabalhador tem direito a ele, exceto se o exercício dessas funções não ultrapassar o espaço de um mês, condição em que tem direito ao pagamento dos subsídios que eventualmente sejam devidos.

3- Ao trabalhador será garantido, pelo período de três meses, o regresso às funções anteriores, se se verificar inaptidão para o desempenho das novas funções, sendo nulo qualquer acordo prévio em contrário.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalhoCláusula 9.^a**Horário, período normal de trabalho e a duração dos períodos de trabalho**

1- O período normal de trabalho para os trabalhadores dos serviços administrativos tem a duração de 7 (sete) horas por dia e 35 (trinta e cinco) horas por semana e o dos trabalhadores operacionais 8 (oito) horas por dia e 40 (quarenta) horas por semana, sem prejuízo de horários de menor duração em vigor e do disposto na lei.

2- O período normal de trabalho diário a que se refere o número anterior pode ser aumentado até ao limite de 3 (três) horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 (cinquenta) horas semanais.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deverá comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com uma antecedência mínima de 5 (cinco) dias.

4- A compensação das horas que excederem os limites do período normal de trabalho, previstos no número 1 desta cláusula, será efetuada através de uma das seguintes modalidades:

- a) Por redução proporcional do horário de trabalho na mesma semana, quando esta redução não prejudique o normal funcionamento dos serviços, ou em semanas seguintes, mas sempre dentro de um prazo máximo de três meses;
- b) Pela adição dessas horas até perfazerem dias ou meios-dias completos de descanso, que acrescerão ao período de férias a que o trabalhador tiver direito nesse ano, sem direito o acréscimo ao subsídio de férias;
- c) Por qualquer outro sistema que seja do comum interesse do trabalhador e do empregador;
- d) Se for impossível conceder a compensação em tempo de descanso, o empregador procederá ao pagamento em dinheiro das horas de trabalho prestadas em acréscimo, nos termos do previsto para o trabalho suplementar.

5- Aquando do descanso resultante do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho, o trabalhador mantém o direito ao subsídio de refeição.

6- Sem prejuízo do disposto nos números 2 a 4, o período normal de trabalho previsto no número 1 desta cláusula poderá ser definido em termos médios, caso em que o período de trabalho normal diário poderá ser aumentado até 3 (três) horas, sem que a duração do trabalho semanal exceda as 50 (cinquenta) horas semanais num período de referência de 4 (quatro) meses.

7- Desde que, pelo menos, 75 % dos trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica sejam abrangidos pelo presente CCT, mediante filiação na associação sindical celebrante da presente convenção ou por escolha desta convenção como aplicável, o empregador poderá estender a aplicação do regime previsto nos números 2 a 6 desta cláusula ao conjunto dos trabalhadores dessa estrutura.

8- Quando por força da alteração do período normal de trabalho, este se inicie ou termine a horas em que não haja transportes coletivos, a entidade empregadora suportará as despesas comprovadas com outro meio de transporte.

Cláusula 10.^a

Intervalo para descanso

O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição e descanso, cuja duração não poderá ser inferior a meia hora nem superior a duas horas, salvo acordo entre as partes.

Cláusula 11.^a

Descanso semanal

1-O dia de descanso semanal obrigatório será o domingo.

2-Para além do dia de descanso semanal obrigatório, os trabalhadores gozarão ainda de um dia de descanso complementar, que será o sábado.

3-Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar poderão deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos na lei.

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar

1-O trabalho suplementar é regulado nos termos previstos para o efeito na legislação de trabalho em vigor.

2-O limite máximo do trabalho suplementar realizado nos termos do número um deste artigo é de:

a) 200 (duzentas) horas de trabalho suplementar por ano;

b) 2 (duas) horas por dia, em dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho diário nos dias de descanso semanal ou feriados.

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

1-Considera-se trabalho noturno o prestado entre as 22h00 de um dia e as 6h00 do dia seguinte.

2-Quando o trabalhador efetue mais do que 4 (quatro) horas de trabalho noturno contínuo terá direito a folgar no período da manhã do mesmo dia, salvo se, por acordo, for estipulado um período diferente.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1-Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os trabalhadores com as funções de caixeiro de mar.

2-Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 25.^a

Cláusula 15.^a

Duração do período de férias

1-O período anual de férias tem a duração mínima de 22 (vinte e dois) dias úteis.

2-Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

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 são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5-O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 (vinte) dias úteis de férias.

Cláusula 16.^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 na cláusula anterior e no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinarem a perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 (vinte) dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 17.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo, entre a entidade empregadora e os trabalhadores.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora a marcação do período de férias.

3- No caso previsto no número anterior, a entidade empregadora só pode marcar o período de férias de acordo com o disposto na lei.

Cláusula 18.^a

Feriados

1- São feriados obrigatórios os dias previstos na lei.

2- Além dos feriados obrigatórios podem observados a título de feriados, a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade, por iniciativa da empresa.

Cláusula 19.^a

Faltas

O regime de faltas será o previsto para o efeito na legislação de trabalho em vigor.

CAPÍTULO IV

Remuneração do trabalho

Cláusula 20.^a

Definição de remuneração do trabalho e forma de pagamento

1- A entidade empregadora pode efetuar o pagamento por meio de transferência bancária, cheque, vale postal ou depósito à ordem do trabalhador.

2- No ato do pagamento da retribuição a entidade empregadora deve entregar ao trabalhador documento, em suporte digital ou físico, de onde constem o nome completo, o número de beneficiário da Segurança Social, o período a que a retribuição corresponde, a discriminação da natureza, a modalidade e o montante líquido das prestações remuneratórias, as importâncias relativas ao trabalho suplementar, noturno ou em dias de descanso semanal ou feriado e todos os descontos e deduções devidamente especificados, com a indicação do montante líquido a receber.

Cláusula 21.^a

Remuneração base

A remuneração base mínima é a constante do anexo IV do presente contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 22.^a

Diuturnidades

1- Não são aplicáveis diuturnidades no âmbito deste CCT, com exceção dos trabalhadores que se encontrem ao serviço à data da entrada em vigor da revisão do presente CCT, nos termos do disposto nos números seguintes.

2- No caso previsto na última parte do número anterior, se o trabalhador mudar para categoria profissional superior após a entrada em vigor da revisão do presente CCT, ser-lhe-á aplicável o disposto na primeira parte do número anterior.

3- Sem prejuízo do disposto no número 2 da presente cláusula, se à data da entrada em vigor da revisão do presente CCT já tiver decorrido 50 % do período necessário para auferir a diuturnidade, o trabalhador terá direito a esta, mesmo que mude de categoria.

4-5- Para efeitos do disposto nos números 2 e 4 da presente cláusula, o valor de cada diuturnidade é de 22,00 € (2005), 22,55 € (2006), 23,22 € (2007), 23,71 € (2008) e 24,30 €, até ao limite máximo de 5 (cinco) diuturnidades.

Cláusula 23.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de valor igual a um mês de retribuição, o qual será pago até ao dia 10 do mês de dezembro.

2- No caso de impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este mantém o direito ao proporcional do subsídio referente ao trabalho prestado, quer no ano em que se verifique o impedimento, quer no ano em que ele cessa.

3- Quer no ano de admissão, quer no ano de cessação do contrato, qualquer que seja o motivo que a tenha determinado, será sempre atribuída ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao tempo de serviço prestado.

4- A entidade empregadora poderá optar por efetuar o pagamento fracionado do subsídio de Natal em duodécimos ao longo do ano civil a que respeita, numa base de 1/12 (um doze avos) por cada mês, a pagar em simultâneo com o vencimento mensal do trabalhador, mediante acordo escrito entre as partes.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade empregadora que pretenda optar pelo regime do pagamento fracionado do subsídio de Natal deverá comunicar a sua opção ao trabalhador, por escrito, até ao dia 10 de janeiro do ano civil a que se refere, mantendo-se tal regime em vigor salvo comunicação escrita em contrário a efetuar no mesmo prazo.

Cláusula 24.^a

Subsídio de férias

1- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias correspondente à retribuição do respetivo período.

2- A retribuição e o subsídio de férias serão pagos, pelo menos, 5 (cinco) dias antes do seu início.

3- Sempre que se verificarem aumentos salariais posteriores ao gozo de férias por parte dos trabalhadores estes terão direito a receber a diferença do respetivo subsídio.

4- A entidade empregadora poderá optar por efetuar o pagamento fracionado do subsídio de férias em duodécimos ao longo do ano civil a que respeita, numa base de 1/12 (um doze avos) por cada mês, a pagar em simultâneo com o vencimento mensal do trabalhador, mediante acordo escrito entre as partes.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, a entidade empregadora que pretenda optar pelo regime do pagamento fracionado deverá comunicar a sua opção ao trabalhador, por escrito, até ao dia 10 de janeiro do ano civil a que se refere, mantendo-se tal regime em vigor salvo comunicação escrita em contrário a efetuar no mesmo prazo.

Cláusula 25.^a

Subsídio de isenção de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito à seguinte retribuição específica mínima, em função da modalidade acordada:

a) Igual a 30 % da retribuição base mensal, nos casos de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) Igual a 15 % da retribuição base mensal, nos casos de isenção de horário de trabalho com determinado aumento do período normal de trabalho, por dia ou por semana;

c) Igual a 10 % da retribuição base mensal, nos casos de isenção de horário de trabalho com observância do período normal de trabalho acordado.

Cláusula 26.^a**Subsídio global ou por tarefa (subsídio de navios)**

1- Mediante acordo escrito prévio, empregador e trabalhador podem supletivamente convencionar a atribuição de um subsídio global, mensal ou por tarefa (subsídio de navios), no qual se acham incluídas, substituindo-as:

- a) A remuneração do trabalho suplementar não abrangido por isenção de horário;
- b) A remuneração devida pela prestação de trabalho noturno, quando aplicável;
- c) A remição das folgas devidas pela prestação do trabalho suplementar;
- d) A remuneração a título de abono para refeição, devida pela prestação de trabalho suplementar durante as horas de refeição.

2- O subsídio global referido no número anterior não inclui:

- a) O pagamento da remuneração devida a título de isenção de horário de trabalho, quando exista;
- b) Os pagamentos devidos respeitantes ao subsídio de almoço previsto na cláusula 28.^a do presente CCT, transporte e deslocações em serviço.

3- O regime remuneratório do trabalho suplementar, constante da presente cláusula é apenas aplicável aos trabalhadores que exerçam funções de caixeiros de mar.

Cláusula 27.^a**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam as funções de caixa, ou equiparados, têm direito a um abono mensal pelo risco de falhas em dinheiro, correspondente a 8 % da remuneração prevista para a classe D.

2- Os trabalhadores que exerçam temporariamente as funções de caixa, ou equiparados, têm direito ao abono para falhas previsto no número anterior, no montante proporcional que corresponda ao tempo efetivo de exercício dessas funções.

3- Os abonos para falhas previstos nesta cláusula pressupõem a efetiva prestação de serviço.

Cláusula 28.^a**Comparticipação nas despesas de almoço**

1- Será atribuído a todos os trabalhadores, nos dias em que prestem um mínimo de cinco horas de trabalho normal, uma participação nas despesas de almoço, sempre que possível em senhas, no valor de 10,00 € (dez euros).

2- Nos dias em que o trabalhador receber qualquer outra participação com a mesma finalidade e que seja de valor igual ou superior, não haverá lugar à participação prevista no número anterior.

Cláusula 29.^a**Transportes em serviço**

1- Aos trabalhadores que, por iniciativa da entidade empregadora, utilizem o seu veículo próprio em serviço, será pago um subsídio por quilómetro, nos seguintes termos:

- a) Motociclos de 50 m³ de cilindrada - Um décimo do preço da gasolina de 95 octanas;
- b) Motociclos de 50 m³ a 250 m³ de cilindrada - Um sétimo do preço da gasolina de 95 octanas;
- c) Motociclos de cilindrada superior a 250 m³ ou automóveis - Dois sétimos do preço da gasolina de 95 octanas.

2- Aos trabalhadores não pode ser imposta a utilização do seu próprio veículo em serviço da firma.

3- Em caso de acidente por causa não imputável ao trabalhador, a entidade empregadora obriga-se a indemnizar o trabalhador pelos prejuízos verificados na viatura utilizada em serviço não cobertos por seguro de terceiros, bem como os da perda do prémio de seguro.

4- Em caso de acidente por causa não imputável ao trabalhador, as indemnizações a passageiros transportados também em serviço, devidamente autorizados pelo empregador, são da responsabilidade da entidade empregadora.

5- Quando o trabalhador utilize em serviço, sistematicamente, o seu veículo próprio, poderão a entidade empregadora e o trabalhador acordar num montante mensal, fixo ou variável, compensatório dos gastos dessa utilização.

Cláusula 30.^a**Deslocações em serviço**

Sempre que o trabalhador se desloque em serviço para fora da localidade em que habitualmente o presta, a entidade empregadora pagará integralmente as despesas com a estadia e deslocação.

Cláusula 31.^a**Cálculo da retribuição do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar até 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horários com os seguintes acréscimos:

- a) 40 % pela primeira hora ou fração desta, prestado em dia útil, durante o período diurno;
- b) 50 % por hora ou fração subsequente diurno, prestado em dia útil, durante o período diurno;
- c) 65 % por cada hora ou fração prestado em dia útil durante o período noturno;
- d) 70 % por cada hora ou fração, prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

- a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;
- b) 100 % por cada hora ou fração prestado em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 32.^a**Trabalho suplementar - Transportes**

Quando o trabalho suplementar noturno se iniciar ou terminar a horas em que não haja transportes coletivos, a entidade empregadora suportará as despesas comprovadas com outro meio de transporte.

Cláusula 33.^a**Trabalho suplementar - Refeições**

1- Quando o trabalhador se encontrar a prestar trabalho suplementar durante as horas de refeição, nos termos e condições previstas nos números seguintes, terá direito a receber um abono para a respetiva refeição, de acordo com a seguinte tabela:

Refeição	Valor (em euros)
Pequeno-almoço	2,78 €
Almoço	10,00 €
Jantar	10,00 €
Ceia	6,70 €

2- Para efeitos do disposto no número anterior, considera-se horas de refeição - início e termo - as seguintes:

- a) Pequeno-almoço, entre as 7h00 e as 9h00;
- b) Almoço, entre as 12h00 e as 15h00;
- c) Jantar, entre 19h00 e as 21h00; e
- d) Ceia, entre as 0h00 e as 7h00.

3- Nos casos referidos nas alíneas b) e c) do número anterior, o abono previsto nesta cláusula apenas será concedido quando o trabalhador preste um mínimo de 2 (duas) horas de trabalho suplementar no mesmo dia, quando se trate de dia útil, por um lado, e um mínimo de 1 (uma) hora de trabalho suplementar no mesmo dia, nos fins de semana e feriados.

4- Em qualquer dos casos previstos nesta cláusula, será igualmente concedido ao trabalhador um mínimo de meia hora como intervalo para refeição, salvo acordo entre as partes.

5- Encontram-se excluídos da atribuição do abono previsto na presente cláusula, os trabalhadores que exerçam funções de caixeiros de mar, sempre que os mesmos se encontrem abrangidos pelo regime previsto na cláusula 26.^a do presente CCT.

CAPÍTULO V

Poder disciplinar

Cláusula 34.^a

Poder disciplinar

- 1-O poder disciplinar cabe à entidade empregadora, que o pode delegar.
- 2-O exercício do poder disciplinar rege-se pelo disposto no presente CCT e pelo disposto na lei.
- 3-O procedimento disciplinar deve iniciar-se no prazo de 60 (sessenta) dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração, sem prejuízo dos casos de suspensão e interrupção do prazo previstos na lei.

Cláusula 35.^a

Sanções disciplinares

- 1-No exercício do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções disciplinares:
 - a) Repreensão;
 - b) Repreensão registada;
 - c) Sanção pecuniária;
 - d) Perda de dias de férias;
 - e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e antiguidade;
 - f) Despedimento com justa causa por facto imputável ao trabalhador.
- 2-A aplicação das sanções deve respeitar os seguintes limites:
 - a) A perda dos dias de férias não pode por em causa o gozo de 20 (vinte) dias úteis;
 - b) A suspensão do trabalho não pode exceder 30 (trinta) dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 90 (noventa) dias.
- 3-A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.
- 4-Sem prejuízo do disposto na lei em relação à aplicação da sanção prevista na alínea f) do número 1, a sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

Cláusula 36.^a

Processo disciplinar

- 1-O procedimento disciplinar rege-se pelo disposto no Código do Trabalho.
- 2-Iniciado o procedimento, o empregador deverá comunicar ao trabalhador que tenha cometido infração disciplinar, por escrito salvo no caso previsto na alínea a) do número 1 da cláusula anterior, a instauração de processo disciplinar, mencionando, se for o caso, a intenção de proceder ao despedimento com justa causa e juntando nota de culpa, com indicação do prazo que o trabalhador dispõe para apresentar a sua resposta, que não poderá ser inferior a 10 (dez) dias úteis.
- 3-Quando o processo disciplinar seja promovido com intenção de despedimento, a comunicação referida no número anterior terá de ser efetuada ao trabalhador por escrito, com expressa menção da intenção de proceder ao seu despedimento e ser acompanhada da nota de culpa e, na mesma data, o empregador remeterá igualmente à comissão de trabalhadores e, se o trabalhador for representante sindical, à respetiva associação sindical, cópia da comunicação e da nota de culpa.
- 4-As comunicações ao trabalhador a que se referem os números anteriores podem ser feitas pessoalmente ao trabalhador, ou pelo correio, por carta registada com aviso de receção, dirigida para a residência do trabalhador, conhecida na empresa, e não deixam de produzir efeitos pelo facto de serem devolvidas.
- 5-No caso previsto na parte final do número anterior, a notificação considera-se efetuada após o terceiro dia em que o trabalhador teve a correspondência ao seu dispor.

Cláusula 37.^a

Direitos e garantias do trabalhador

- 1-Sem prejuízo de outros direitos conferidos por lei, o trabalhador pode consultar o processo disciplinar durante o prazo fixado para a apresentação da sua defesa, podendo examiná-lo no local que lhe for indicado pelo empregador.

2- Com a resposta à nota de culpa, o trabalhador pode juntar os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua alegada participação nos mesmos, indicar testemunhas e identificar os factos sobre os quais pretende que sejam ouvidas, cabendo ao trabalhador assegurar a comparência das testemunhas que indicar, bem como solicitar as diligências probatórias que considere mostrarem-se pertinentes para o esclarecimento da realidade dos factos.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de três testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de dez no total.

4- As diligências probatórias requeridas pelo trabalhador devem ser realizadas, a menos que o empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo neste caso alega-lo fundamentadamente por escrito.

CAPÍTULO VI

Subsídio por doença e por morte do trabalhador

Cláusula 38.^a

Direitos do trabalhador na doença

1- O trabalhador na situação de doente ou acidentado constará obrigatoriamente do quadro de pessoal.

2- Enquanto o trabalhador se mantiver na situação de doente ou acidentado receberá, até nove meses consecutivos, a retribuição líquida que auferiria se estivesse ao serviço, devendo fazer entrega à entidade empregadora do valor do subsídio que vier a receber da Segurança Social ou companhia de seguros, no prazo de cinco dias úteis, a contar da data do recebimento dessa importância.

3- Para efeitos da parte final do número anterior a entidade empregadora poderá exigir do trabalhador a entrega de declaração dirigida à Segurança Social ou companhia de seguros autorizando o pagamento diretamente à mesma entidade empregadora.

4- Excetua-se os subsídios previstos nas cláusulas 27.^a e 28.^a as quais pressupõem a efetiva prestação do serviço.

5- O disposto nos números anteriores será conjugado, se for caso disso, com o previsto na lei em matéria de benefícios complementares aos assegurados pelas instituições de Segurança Social.

Cláusula 39.^a

Subsídio por morte do trabalhador

1- Em caso de morte do trabalhador, quando esta se verificar antes da reforma, a entidade empregadora pagará, diretamente ou através de seguro, ao cônjuge ou equiparado, filhos ou dependentes, uma importância calculada nos seguintes termos:

- a) Três meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver um a cinco anos de serviço na empresa;
- b) Seis meses de retribuição mensal, e o trabalhador tiver cinco a dez anos de serviço na empresa;
- c) Nove meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver dez a vinte anos de serviço na empresa;
- d) Doze meses de retribuição mensal, se o trabalhador tiver mais de vinte anos de serviço na empresa.

2- O trabalhador deverá indicar, por escrito, à empresa qual o beneficiário ou beneficiários, de entre os indicados no número anterior, que terão direito a receber a importância que for devida, aplicando-se, supletivamente, a ordem indicada no número anterior.

3- Este pagamento, bem como o de outros créditos vencidos, será efetuado no prazo de trinta dias após o falecimento.

Cláusula 40.^a

Indeminizações por factos ocorridos em serviço

Além do seguro de acidentes de trabalho, regulado nos termos da lei, e fora do âmbito das respetivas coberturas, as entidades empregadoras garantirão aos trabalhadores um seguro que os cobrirá de riscos de viagens, acidentes pessoais ou profissionais durante o período que envolver a transferência ou deslocação, no valor equivalente a 50 (cinquenta) vezes a retribuição mensal correspondente à classe D da tabela salarial.

CAPÍTULO VII

Formação profissional

Cláusula 41.^a

Formação profissional

- 1- Os trabalhadores têm direito a formação contínua nos termos previstos no Código do Trabalho.
- 2- No âmbito da formação contínua, o empregador deve:
 - a) Promover o desenvolvimento e a adequação da qualificação do trabalhador, tendo em vista melhorar a sua empregabilidade e aumentar a produtividade e a competitividade da empresa;
 - b) Assegurar a cada trabalhador o direito individual à formação, através de um número mínimo anual de horas de formação, mediante ações desenvolvidas na empresa ou a concessão de tempo para frequência de formação por iniciativa do trabalhador;
 - c) Organizar a formação na empresa, estruturando planos de formação anuais ou plurianuais e, relativamente a estes, assegurar o direito à informação e consulta dos trabalhadores e dos seus representantes;
 - d) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.
- 3- O empregador deve assegurar, em cada ano, formação contínua a pelo menos 10 % dos trabalhadores da empresa.
- 4- O trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 (quarenta horas) de formação contínua ou, sendo contratado a termo por período igual ou superior a três meses, um número mínimo de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.
- 5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

Cláusula 42.^a

Quotização sindical

As entidades empregadoras procederão ao desconto das quotas sindicais dos trabalhadores que por escrito o solicitarem, devendo as mesmas ser enviadas ao sindicato signatário até ao dia 15 (quinze) do mês seguinte àquele a que se reportam as quotizações, acompanhadas dos respetivo mapa, de modelo a fornecer pelo sindicato signatário.

CAPÍTULO VIII

Comissão paritária

Cláusula 43.^a

Comissão paritária

- 1- A fim de interpretar e integrar as cláusulas e lacunas deste contrato, será constituída uma comissão paritária formada por quatro representantes, sendo dois do sindicato signatário e igual número da parte das associações de empregadores.
- 2- A comissão paritária poderá reunir, a qualquer tempo, por iniciativa de qualquer das partes, para verificar o cumprimento das disposições do presente CCT e propor às partes as medidas a tomar, devendo, na respetiva convocatória, indicar o objeto, o local, o dia e a hora da reunião.
- 3- No prazo máximo de 30 (trinta) dias após a assinatura deste contrato, cada uma das partes comunicará à outra, por escrito, os seus representantes, sendo feita a correspondente comunicação aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.
- 4- A comissão paritária reúne por acordo das partes ou por iniciativa de uma delas, desde que, neste último caso, a convocação seja feita através de carta registada, com aviso de receção, enviada à outra parte com a antecedência mínima de 10 (dez) dias, indicando o objeto da reunião, o local, o dia e a hora.
- 5- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, um representante de cada parte.
- 6- As deliberações apenas serão vinculativas quando tomadas por unanimidade dos presentes em reunião da comissão paritária.

7- As deliberações tomadas nos termos do número anterior consideram-se, para todos os efeitos, como integrando este contrato e serão depositadas e publicadas nos termos das convenções coletivas de trabalho.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitórias

Cláusula 44.^a

Resolução de conflitos

1- Os conflitos individuais e coletivos de trabalho relativos à aplicação, celebração ou revisão do presente CCT, ao suprimento de omissões e à interpretação ou aplicação de disposições contratuais são confiados à comissão paritária referida na cláusula anterior.

2- Qualquer que seja a decisão da comissão paritária, qualquer das partes poderá submeter a questão controvertida a instância jurisdicional competente.

Cláusula 45.^a

Dever de diligência e boa fé

A assinatura do presente contrato pressupõe, por parte dos outorgantes, o empenhamento profundo em evitarem conflitos de trabalho e a sua vontade de, com a melhor boa fé, promoverem as diligências necessárias à solução dos diferendos e ao respeito de todas as suas cláusulas, com maior prontidão.

Cláusula 46.^a

Regulamentação supletiva e remissões

1- Às relações de trabalho estabelecidas entre as entidades empregadoras e os seus trabalhadores aplicar-se-ão, supletivamente, as disposições legais e regulamentares da legislação do trabalho.

2- São reguladas nos termos previstos no Código do Trabalho as matérias relativas a:

- a) Parentalidade;
- b) Estatuto de trabalhador-estudante;
- c) Trabalho a tempo parcial;
- d) Transferência de trabalhadores para outro local de trabalho;
- e) Contagem do tempo em caso de cedência;
- f) Deveres, direitos e garantias das partes;
- g) Cessação do contrato de trabalho;
- h) Segurança e saúde no trabalho;
- i) Atividade sindical.

Cláusula 47.^a

Manutenção de direitos e regalias

Da aplicação do presente contrato coletivo de trabalho não poderá resultar a redução de condições de trabalho, nomeadamente dos direitos e regalias dos trabalhadores já adquiridos por efeito da regulamentação coletiva de trabalho anterior.

Cláusula 48.^a

Convenção globalmente mais favorável

As partes reconhecem e declaram expressamente que o presente contrato coletivo de trabalho é globalmente mais favorável do que os instrumentos de regulamentação coletiva anteriores aplicáveis ao sector.

ANEXO I

As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente CCT são as seguintes:

Classe	Categoria
A	Diretor
B	Chefe de serviços/coordenador
	Engenheiro informático
C	Chefe de secção
	Analista/programador
D	Administrativo/operacional 1.º nível <i>i)</i>
	Encarregado de armazém
	Encarregado de parque de contentores
	Caixeiro de mar 1.º nível
	Caixa
E	Angariador de carga/promotor 1.º nível
	Administrativo/operacional 2.º nível <i>ii)</i>
	Caixeiro de mar 2.º nível
F	Angariador de carga/promotor 2.º nível
	Administrativo/operacional 3.º nível <i>iii)</i>
	Caixeiro de mar 3.º nível
	Angariador de carga/promotor 3.º nível
	Fiel de armazém
G	Fiel de parque de contentores
	Aspirante
	Contínuo
	Rececionista <i>iv)</i>
	Conferente de armazém
	Conferente de parque de contentores
	Guarda/rondista/vigilante
Operador de máquinas	
H	Servente
	Embalador
	Motorista
I	Praticante
J	Praticante estagiário
L	Auxiliar de limpeza

i) Anterior primeiro oficial;

ii) Anterior segundo oficial;

iii) Anterior terceiro oficial;

iv) Inclui telefonista.

ANEXO II

Condições de promoção nas categorias profissionais

1- Serão obrigatoriamente promovidos às categorias indicadas os trabalhadores que satisfaçam as seguintes condições:

De	A	Condições a satisfazer
Praticante estagiário	Praticante	Completar 1 ano de serviço na categoria
Praticante	Aspirante	Completar 2 anos de serviço na categoria
Aspirante	Administrativo operacional 3.º nível	Completar 2 anos de serviço na categoria

2- São extintas as promoções automáticas a partir da classe F, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Os trabalhadores que se encontrem ao serviço à data da entrada em vigor do presente CCT, com a classe F e E, se tiver decorrido 50 % do período necessário para beneficiar da promoção, serão obrigatoriamente promovidos à classe E ou D, logo que completem os seguintes prazos:

- a) 4 anos, da classe F para a classe E;
- b) 5 anos, de classe E para a classe D.

ANEXO III

Definição de funções

Diretor - É o profissional que exerce cargo(s) de responsabilidade diretiva, dependendo diretamente da administração/gerência.

De acordo com as orientações que lhe forem fixadas, coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira, procedendo à verificação de custos; implementa medidas que considere relevantes/convenientes para o bom funcionamento da empresa, do departamento, secção ou estrutura equivalente; zela pelo cumprimento das normas e procedimento regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de atividade a apresentar à administração/gerência; dá solução lógica e procede à respetiva codificação dos trabalhos para processamento informático; toma decisões de responsabilidade, adequando o seu poder de decisão à política global de gestão e aos objetivos gerais da empresa, em cuja fixação participa. As decisões que toma inserem-se nas opções fundamentais de carácter estratégico ou de impacto decisivo a nível global da empresa.

Executa funções de consultor no seu campo de atividade.

Chefe de serviços/coordenador - É o profissional que, por nomeação da entidade patronal, dirige, coordena, organiza e supervisiona o trabalho de um grupo de profissionais com atividades afins.

Tem funções de orientação e fiscalização de determinado grupo de trabalhadores, planeamento das suas atividades segundo as orientações e fins definidos superiormente, almejando o bom funcionamento dos serviços. Toma decisões normalmente sujeitas a controlo e o trabalho é-lhe entregue com a indicação dos objetivos e das prioridades com interligação com outras áreas. Pode distribuir ou delinear trabalho, dar outras indicações em problemas do seu âmbito de atividade e rever o trabalho de outros profissionais quanto à precisão técnica.

Engenheiro informático - É o trabalhador que projeta aplicações informáticas e soluções hardware, analisa, administra e configura sistemas informáticos e coordena equipas de programadores ou de técnicos de manutenção.

Chefe de secção - É o profissional que, por nomeação patronal, chefia uma área de atividade da empresa.

Organiza, distribui o trabalho, coordena e verifica a qualidade e a oportunidade da sua execução; Analisa e resolve problemas técnicos que ultrapassem a competência dos trabalhadores de categoria menos elevada, esclarecendo-os e instruindo-os; Propõe medidas para o bom funcionamento dos serviços; Zela pelo aperfeiçoamento e formação profissional dos trabalhadores da sua secção.

Analista/programador - É o trabalhador que concebe e projeta as aplicações ao tratamento informático da informação/assegura o funcionamento e o controlo dos computadores e respetivos periféricos.

Administrativo/operacional - 1.º nível - É o profissional que executa, sem funções de chefia, tarefas administrativas e/ou operacionais próprias da atividade dos agentes de navegação, que variam de acordo com a

natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, utilizando equipamento informático e *softwares* adequados à sua função.

Administrativo/operacional - 2.º nível - É o profissional que executa, sem funções de chefia, com maior responsabilidade e/ou autonomia face a profissional do nível anterior, tarefas administrativas e/ou operacionais próprias da atividade dos agentes de navegação, que variam de acordo com a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, utilizando equipamento informático e softwares adequados à sua função.

Administrativo/operacional - 3.º nível - É o profissional que executa, sem funções de chefia, com maior responsabilidade e/ou autonomia face a profissional do nível anterior, tarefas administrativas e/ou operacionais próprias da atividade dos agentes de navegação, que variam de acordo com a natureza e a dimensão do escritório onde trabalha, utilizando equipamento informático e softwares adequados à sua função.

Aspirante - É o profissional que coadjuva o administrativo/operacional/serviços gerais e desempenha funções de apoio e suporte de modo a adquirir as competências profissionais que o habilitem à subida de categoria profissional.

Praticante - É o profissional que coadjuva o aspirante e desempenha funções de apoio e suporte de modo a adquirir as competências profissionais que o habilitem à subida de categoria profissional.

Motorista - É o profissional que procede à condução de veículos automóveis, cuida do bom estado de funcionamento desses veículos, previne quem de direito quanto à necessidade de revisões, reparações, avarias, etc.; provê a alimentação combustível dos veículos que lhe estejam entregues segundo as normas estabelecidas.

Rececionista - É o profissional que recebe os visitantes e se informa das suas pretensões, anunciando-os e indicando-lhes os serviços a que devem dirigir-se. Vigia e regista as entradas e saídas de pessoas, veículos, mercadorias, volumes, zelando pela defesa e preservação das instalações e outros valores.

Auxiliar de limpeza - É o profissional que procede à limpeza e arrumação das instalações da empresa e outros serviços gerais qualificados.

Conferente de armazém - É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e/ou saída de mercadorias e valores em armazém ou câmaras.

Conferente de parque de contentores - É o trabalhador que verifica, controla e, eventualmente, regista a entrada e/ou saída de mercadorias e valores em parques de contentores.

Embalador - É o profissional que embala matérias ou produtos em caixas de cartão, madeira ou outras embalagens ou recipientes com vista ao seu transporte. Dobra, empilha ou acondiciona nos recipientes objetos quer de pequenas como de grandes dimensões. Poderá eventualmente proceder ao manuseamento das mercadorias dentro e fora dos armazéns.

Encarregado de armazém - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a atividade do armazém, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Encarregado de parque de contentores - É o trabalhador que dirige os trabalhadores e toda a atividade do parque de contentores, responsabilizando-se pelo bom funcionamento do mesmo.

Fiel de armazém - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e/ou materiais; executa ou fiscaliza os respetivos documentos, responsabilizando-se pela arrumação e conservação das mercadorias e/ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do armazém.

Fiel de parque de contentores - É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de contentores e/ou materiais; Executa ou fiscaliza os respetivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação dos contentores e/ou materiais; examina a concordância entre os contentores entrados e as notas de entrada, recibos ou outros documentos e toma nota dos danos e perdas; orienta e controla a distribuição dos contentores pelos sectores da empresa, utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários; colabora com o superior hierárquico na organização material do parque de contentores.

Guarda/rondista/vigilante - É o trabalhador, maior de 21 anos, que vela pela defesa e preservação das instalações e outros valores e pode registar entradas e saídas de pessoas, de veículos, mercadorias e volumes.

Operador de máquinas - É o trabalhador cuja atividade se processa manobrando ou utilizando máquinas. É designado conforme a máquina que manobra ou utiliza:

- *Operador de empilhador;*
- *Operador de monta-cargas;*
- *Operador de ponte móvel ;*
- *Operador de grua;*
- *Operador de balança ou báscula.*

Servente - É o trabalhador que cuida do arrumo das mercadorias ou produtos em câmaras ou armazéns e executa outras tarefas indiferenciadas.

Caixa - É o trabalhador que exerce, com carácter efetivo e predominante, as funções de recebimento e/ou pagamento nos serviços de caixa ou tesouraria da empresa e/ ou estabelecimento.

Caixeiro de mar - É o trabalhador que desempenha funções específicas de assistência a navios.

Angariador de carga/promotor - É o trabalhador que, quer n escritório quer no exterior, tem como funções efetivas e predominantes a angariação de carga.

Praticante estagiário - É o trabalhador que se inicia na profissão e se prepara para ascender às categorias superiores

ANEXO IV

Tabela de remunerações

Classe	Categoria	Remuneração 2023
A	Director	1 997,00 €
B	Chefe serviços/coordenador	1 400,00 €
	Engenheiro informático	
C	Chefe de secção	1 199,00 €
	Analista/programador	
D	Administrativo/operacional 1.º nível	1 089,00 €
	Encarregado armazém	
	Encarregado parque contentores	
	Caixeiro de mar 1.º nível	
	Caixa	
	Angariador de carga/promotor 1.º nível	
E	Administrativo/operacional 2.º nível	1 037,00 €
	Caixeiro de mar 2.º nível	
	Angariador de carga/promotor 2.º nível	
F	Administrativo/operacional 3.º nível	970,00 €
	Caixeiro de mar 3.º nível	
	Angariador carga/promotor 3.º nível	
	Fiel de armazém	
	Fiel parque contentores	
G 1	Contínuo	870,00 €
	Rececionista	
	Conferente de armazém	
	Conferente parque contentores	
	Guarda/rondista/vigilante	
	Operador de máquinas	
G 2	Aspirante	870,00 €

H	Servente	870,00 €
	Embalador	
	Motorista	
I	Praticante	697,00 €
J	Praticante estagiário	697,00 €
L	Auxiliar de limpeza	870,00 €

* Os trabalhadores com a categoria profissional de aspirante ou da mesma classe remuneratória que exerçam funções de chefia ou equiparadas têm direito a um acréscimo mensal correspondente a 10 % da remuneração efetiva prevista, na tabela que vigorar para a sua classe.

Número de empregadores abrangidos pelo presente CCT: 82.

Número de trabalhadores abrangidos pelo presente CCT: 1405.

Lisboa, 2 f gº janeiro de 2025.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca (SIMAMEVIP):

José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes, na qualidade de mandatário.

Afonso José Almeida Candeias, na qualidade de mandatário.

Pela AGEPOR - Associação dos Agentes de Navegação de Portugal:

António Belmar da Costa, na qualidade de mandatário.

Pela Associação dos Agentes de Navegação e Empresas Operadoras Portuárias - ANESUL:

António Belmar da Costa, na qualidade de mandatário.

Depositado a 24 de fevereiro de 2025, a fl. 89 do livro n.º 13, com o n.º 45/2025, 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 (alojamento) - Alteração salarial e outras

Artigo 1.º

Artigo de revisão

A presente revisão altera a convenção coletiva de trabalho com revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024, apenas nas matérias agora acordadas e nos seguintes termos:

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1-O presente contrato coletivo de trabalho (CCT) aplica-se a todo o território nacional e obriga, por um lado, as entidades empregadoras representadas pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) que se dediquem à atividade de empreendimentos turísticos, alojamento local e embarcações turísticas, com exceção dos parques de campismo e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor dos Serviços (SITESE).

2-O número de empresas abrangida por este CCT é cerca de 16 400 e o número de trabalhadores é cerca de 71 300.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1-O presente CCT, incluindo anexos, entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), vigorará por 24 meses contados a partir daquela data, renovando-se por iguais períodos, e altera o CCT com revisão global publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2024.

2-As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2025.

3-Enquanto não for alterado, no todo ou em parte, esta CCT renova-se automaticamente findos os prazos previstos nos números 1 e 2 da presente cláusula.

Cláusula 25.ª

Trabalho noturno

1-(...)

2-(...)

3-(...)

4-Nos estabelecimentos que empreguem no conjunto 12 ou menos trabalhadores, o acréscimo previsto nos números 2 e 3 será de 25 %.

5-O empregador poderá substituir, mediante acordo escrito com o trabalhador, o acréscimo remuneratório referido nos números anteriores por redução do período normal de trabalho ou aumento fixo da retribuição base.

Cláusula 43.^a**Reclassificação profissional**

Com a entrada em vigor do presente contrato, procede-se à seguinte reclassificação profissional:

- a) O trabalhador classificado como «chefe de mesa/bar», será reclassificado na categoria profissional «chefe de sala/bar» e enquadrado no nível VIII;
- b) O trabalhador classificado como «subchefe de mesa/bar» será reclassificado na categoria profissional de «subchefe de sala/bar» e enquadrado no nível VII;
- c) O trabalhador classificado como «empregado de mesa - Principal», será reclassificado na categoria profissional «assistente de sala - Principal» e enquadrado no nível V;
- d) O trabalhador classificado como «empregado de mesa de 1.^a», será reclassificado na categoria profissional «assistente de sala de 1.^a» e enquadrado no nível IV;
- e) 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 III;
- f) O trabalhador classificado como «estagiário de empregado de mesa», será reclassificado na categoria profissional «estagiário de assistente de sala» e enquadrado no nível II;
- g) O trabalhador classificado como «aprendiz de empregado de mesa maior de 18 anos», será reclassificado na categoria profissional «aprendiz de assistente de sala maior de 18 anos» e enquadrado no nível I;
- h) O trabalhador classificado como «aprendiz de empregado de mesa menor de 18 anos», será reclassificado na categoria profissional «aprendiz de assistente de sala menor de 18 anos» e enquadrado no nível I.

ANEXO I

Tabela de remunerações mínimas pecuniárias de base mensais

1 de janeiro de 2025 a 31 de dezembro de 2025

(Em euros)

	Grupo A	Grupo B
X	2 482,00 €	1 589,00 €
IX	1 433,00 €	1 208,00 €
VIII	1 271,00 €	1 092,00 €
VII	1 110,00 €	1 013,00 €
VI	1 034,00 €	998,00 €
V	994,00 €	938,00 €
IV	919,00 €	885,00 €
III	907,00 €	881,00 €
II	890,00 €	874,00 €
I	873,00 €	871,00 €

ANEXO II

Categorias profissionais e níveis de remuneração

Nível X

Diretor de hotel.

Nível IX

Subdiretor de hotel;

Diretor (direção);

Diretor (termas, *health club*, piscinas e praias, instalações de SPA, balneoterapia, talassoterapia e outras semelhantes);

Diretor de restaurante;

Chefe de cozinha;

Chefe/mestre pasteleiro;

Diretor de qualidade;

Diretor de golfe;

Diretor administrativo e financeiro;

Diretor comercial;

Diretor de serviços técnicos.

Nível VIII

Assistente de diretor (direção);

Técnico de acolhimento (*guest relations*);

Chefe de receção;

Chefe de sala/bar;

Subchefe de cozinha;

Subchefe/mestre pasteleiro;

Nutricionista;

Microbiologista;

Professor de natação;

Professor de golfe;

Diretor de serviços;

Diretor de recursos humanos;

Técnico de *marketing*;

Mestre;

Contabilista/técnico de contas;

Chefe de manutenção.

Nível VII

Chefe de segurança;

Chefe de compras/ecónomo;

Subchefe de sala/bar;

Cozinheiro principal;

Pasteleiro principal;

Formador;

Chefe de departamento de divisão ou de serviços;

Chefe de secção;

Tesoureiro;

Gestor de preços (*revenue manager*);

Chefe de serviços técnicos.

Nível VI

Subchefe de receção;

Chefe de secção de controle;

Governante geral de andares;

Supervisor de bares;
Cozinheiro de 1.ª;
Pasteleiro de 1.ª;
Chefe de copa;
Secretário (golfe);
Capataz de campo;
Capataz de rega;
Chefe de *caddies*;
Secretário de direção (setor administrativo);
Promotor de vendas principal;
Eletromecânico em geral;
Encarregado de jardins;
Chefe de cafetaria;
Encarregado de limpeza.

Nível V

Rececionista principal;
Trintanário principal;
Controlador;
Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza;
Assistente de sala - Principal;
Escansão principal;
Rececionista de restauração principal;
Cozinheiro de 2.ª;
Pasteleiro de 2.ª;
Empregado de consultório principal;
Empregado de inalações principal;
Empregado de secção de fisioterapia principal;
Esteticista principal;
Massagista terapêutico de recuperação e sauna principal;
Operador de golfe principal;
Controlador de caixa;
Assistente administrativo principal;
Telefonista principal;
Promotor de vendas;
Caixeiro principal;
Operário polivalente principal;
Barman principal;
Florista.

Nível IV

Rececionista de 1.ª;
Trintanário;
Empregada de andares principal;
Controlador de minibares principal;
Controlador de *room-service* principal;
Costureira principal;
Assistente de sala de 1.ª;
Escansão;
Barman de 1.ª;
Rececionista de restauração;
Preparador de banquetes principal;
Cafeteiro principal;
Cozinheiro 3.ª;
Pasteleiro 3.ª;
Empregado de consultório;

Empregado de inalação;
Empregado de secção de fisioterapia;
Banheiro termal principal;
Esteticista;
Massagista terapêutico de recuperação e sauna;
Tratador/conservador de piscinas principal;
Empregado de balneários principal;
Rececionista de golfe principal;
Operador de golfe de primeira;
Caixa;
Assistente administrativo 1.^a;
Cobrador;
Telefonista 1.^a;
Caixeiro 1.^a;
Operário polivalente 1.^a;
Motorista marítimo principal;
Marinheiro principal;
Empregado de garagem principal;
Motorista principal;
Jardineiro principal;
Empregada de rouparia/lavandaria principal.

Nível III

Rececionista de 2.^a;
Porteiro de restauração e bebidas;
Bagageiro;
Mandarete;
Vigilante;
Dispenseiro/cavista nível II;
Empregada de andares;
Empregada de rouparia/lavandaria;
Controlador de minibares;
Controlador de *room-service*;
Costureira;
Assistente de sala de 2.^a;
Barman de 2.^a;
Preparador de banquetes;
Cafeteiro;
Estagiário de cozinheiro;
Estagiário de pasteleiro/oficial de pastelaria;
Copeiro principal;
Empregado de limpeza principal;
Empregado de refeitório principal;
Banheiro termal;
Buvete;
Duchista;
Manicuro/pedicuro;
Banheiro-nadador-salvador;
Tratador/conservador de piscinas;
Vigia de bordo;
Bilheteiro;
Empregado de balneários;
Moço de terra;
Rececionista de golfe;
Operador de golfe de 2.^a;
Caddie;

Assistente administrativo 2.^a;
Telefonista 2.^a;
Caixeiro 2.^a;
Operário polivalente 2.^a;
Motorista marítimo;
Marinheiro;
Empregado de garagem;
Motorista;
Jardineiro;
Vigilante de crianças sem funções pedagógicas.

Nível II

Rececionista estagiário;
Dispenseiro cavista nível I;
Estagiário de assistente de sala;
Estagiário de *barman*;
Estagiário de cafeteiro;
Copeiro;
Empregado de limpeza;
Estagiário de assistente administrativo;
Estagiário de operário polivalente.

Nível I

Rececionista-aprendiz maior de 18 anos;
Estagiário de controlador;
Estagiário de dispenseiro maior de 18 anos;
Aprendiz de empregada de andares/quartos;
Aprendiz de empregada de rouparia/lavandaria;
Aprendiz de assistente de sala maior de 18 anos;
Aprendiz de *barman* maior de 18 anos;
Aprendiz de cafeteiro maior de 18 anos;
Aprendiz de cozinheiro;
Aprendiz de pasteleiro;
Ajudante de motorista;
Aprendiz de copeiro;
Copeiro-aprendiz;
Aprendiz de assistente administrativo;
Empregado de refeitório;
Estagiário de empregado de balneário;
Estagiário de telefonista;
Estagiário de caixeiro;
Aprendiz de operário polivalente;
Aprendiz de controlador maior de 18 anos;
Aprendiz de controlador menor de 18 anos;
Aprendiz de dispenseiro menor de 18 anos;
Aprendiz de assistente de sala menor de 18 anos;
Aprendiz de *barman* menor de 18 anos;
Aprendiz de cafeteiro menor de 18 anos;
Aprendiz de empregado de balneário;
Aprendiz de caixeiro;
Rececionista-aprendiz menor de 18 anos.

ANEXO III

4 - Alojamento - Andares - Quartos

- 1- *Governante geral de andares* - (...)
- 2- *Governanta de andares/rouparia/lavandaria/limpeza* (...)
- 3- *Empregada de andares* - (...)
- 4- *Empregada de rouparia/lavandaria* - (...)
- 5- *Controlador de minibares* - (...)

6- *Controlador de room-service* - É o trabalhador que atende, coordena e canaliza o serviço para os quartos dos clientes. Tem a seu cargo o controle das bebidas e alimentos destinados ao *room-service*, mantendo-as qualitativa e quantitativamente ao nível prescrito pela direção. Controla e regista diariamente as receitas no *room-service*. Tem de estar apto e corresponder a todas as solicitações que lhe sejam postas pelos clientes, pelo que deverá possuir conhecimentos suficientes dos idiomas francês e inglês, culinárias e ementas praticadas. Esta função deve ser desempenhada por trabalhador qualificado como assistente de sala de 1.^a ou categoria superior, se não, houver trabalhador especialmente afeto ao desempenho dessa função.

- 7- *Costureira* - (...)

5 - Restauração e bebidas

- 1- *Diretor de restauração e bebidas* (...)

2- *Chefe de sala/bar* - Superintende, coordena, organiza, dirige e, sempre que necessário executa, todos os trabalhos relacionados com o serviço de restaurante. Pode ser encarregue de superintender nos serviços de cafetaria e copa e ainda na organização e funcionamento da cave do dia. Colabora com os chefes de cozinha e pastelaria na elaboração das ementas, bem como nas sugestões para banquetes e outros serviços. É responsável pelos trabalhos de controlo e execução dos inventários periódicos. Elabora e fornece à direção todas as informações e relatórios. Pode ocupar-se do serviço de vinhos e ultimação de especialidades culinárias.

3- *Subchefe de sala/bar* - É o trabalhador que coadjuva o chefe de sala no desempenho das funções respetivas, substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos.

4- *Assistente de sala* - É o trabalhador que serve refeições e bebidas a hóspedes e clientes, à mesa. É responsável por um turno de mesas. Executa a preparação das salas e arranjo das mesas para as diversas refeições; Acolhe e atende os clientes, apresenta-lhes a ementa ou lista do dia e a lista de bebidas, dá-lhes explicações sobre os diversos pratos e bebidas e anota pedidos que transmite às respetivas secções; Segundo a organização e classe dos estabelecimentos serve os produtos escolhidos, servindo diretamente aos clientes ou servindo por forma indireta, utilizando carros ou mesas móveis; Espinha peixes, trincha carnes e última a preparação de certos pratos; Recebe as opiniões e sugestões dos clientes e suas eventuais reclamações, procurando dar a estas, quando justificadas, e prontamente, a solução possível. Elabora ou manda emitir a conta dos consumos, podendo efetuar a cobrança. Pode ser encarregue da guarda e conservação de bebidas destinadas ao consumo diário da secção e proceder à reposição da respetiva existência. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; Cuida do arranjo dos aparadores e do seu abastecimento com os utensílios. No final das refeições procede à arrumação da sala, dos utensílios de trabalho, transporte e guarda de alimentos e bebidas expostas para venda ou serviço. Colabora nos trabalhos de controlo e na execução dos inventários periódicos. Poderá substituir o escanção ou o subchefe de sala. Prepara as bandejas, carros de serviço e mesas destinadas às refeições e bebidas servidas nos aposentos ou outros locais dos estabelecimentos e auxilia ou executa o serviço de pequenos-almoços nos aposentos e outros locais do estabelecimento.

5- *Escanção* - É o trabalhador que se ocupa do serviço de vinhos e outras bebidas; verifica as existências na cave do dia providenciando para que as mesmas sejam mantidas. Durante as refeições apresenta a lista das bebidas no cliente e aconselha o vinho apropriado para os diferentes pratos de ementa escolhida; serve ou providencia para que sejam corretamente servidos os vinhos e bebidas encomendados. Guarda as bebidas sobrantes dos clientes que estes pretendem consumir posteriormente; prepara e serve bebidas nos locais de refeição. Pode ter de executar ou de acompanhar a execução de inventário das bebidas existentes na cave do dia. Possui conhecimentos aprofundados de enologia, tais como designação, proveniência, data da colheita e graduação alcoólica. Pode substituir o subchefe de sala nas suas faltas ou impedimentos.

- 6- *Barman* - (...)

7- *Rececionista de restauração* - Coadjuva o chefe de sala no exercício das funções de acolhimento dos clientes, saudando-os e dando-lhes as boas vindas; acolhe de forma personalizada os clientes individuais; faz o acompanhamento dos clientes ao lugar inteirando-se do número do quarto e dos seus interesses (fumador, não fumador); no início do trabalho verifica as listas de clientes, grupos, nacionalidades de modo a poder pro-

gramar o seu trabalho; mantém contacto com a receção de modo a recolher informações úteis sobre clientes e sobre os VIP; está permanentemente atenta às reações dos clientes por forma a poder tomar medidas de carácter corretivo caso se justifiquem; providencia para que os pedidos específicos dos clientes e suas eventuais reclamações procurando dar-lhes uma solução rápida e eficaz; auxilia o chefe de sala no controle e fecho de caixa no final da operação.

8- *Preparador de banquetes* - (...)

9- *Supervisor de bares* - (...)

10- *Chefe de cafetaria* - (...)

11- *Cafeteiro* - (...)

Lisboa, 30 de janeiro de 2025.

Pela Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP):

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, na qualidade de presidente da direção e mandatário.

Júlio Fernando de Albuquerque Fernandes, na qualidade de vice-presidente da direção e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado a 21 de fevereiro de 2025, a fl. 89 do livro n.º 13, com o n.º 41/2025, 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 Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA - Revisão global

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, revisão e denúnciaCláusula 1.^a**(Área e âmbito)**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em Portugal e abrange, por um lado, a Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pela associação sindical outorgante.

2- O presente AE abrange uma empresa e cerca de 329 trabalhadores, que desenvolvem a sua atividade no setor segurador.

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

1- Este AE entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 36 meses, renovando-se automaticamente por períodos de dois anos, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente, por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigorarão pelo período para elas expressamente acordado.

4- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência mínima de 30 dias para a tabela salarial e subsídio de refeição e de 60 dias para a restante matéria, em relação ao termo de vigência inicial ou renovada, devendo ser acompanhada de proposta negocial.

5- Após a caducidade e até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, mantêm-se os efeitos acordados pelas partes ou, na sua falta, os previstos na lei.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, manter-se-ão até à entrada em vigor de outro instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, os efeitos previstos neste AE sobre:

- Promoções e progressão salarial - Cláusula 6.^a;
- Trabalho por turnos - Cláusula 21.^a;
- Duração das férias - Cláusula 22.^a;
- Dispensas ao trabalho - Cláusula 25.^a;
- Subsídio de refeição - Cláusula 32.^a;
- Prémio de carreira e licença com retribuição - Cláusula 38.^a;
- Complemento do subsídio por doença - Cláusula 39.^a;
- Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 40.^a e 41.^a;
- Apoio escolar e pré-escolar - Cláusula 43.^a;
- Plano Individual de Reforma - Cláusula 45.^a

CAPÍTULO II

Enquadramento e formação profissionalCláusula 3.^a**(Classificação profissional)**

1- A empresa classificará os trabalhadores de acordo com as categorias e os grupos profissionais constantes do anexo I, bem como os respetivos níveis e graus salariais, e ainda tendo em conta as funções efetivamente exercidas, a experiência, a complexidade e a retribuição.

2- A retribuição base mensal é fixada pela empresa tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II para o nível e, se for caso disso, nível e grau salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

3- As remunerações (margens livres), para além das obrigatoriamente decorrentes deste AE, poderão ser absorvidas, por efeitos de aumentos salariais futuros, até ao limite de:

- a) 100 %, para os níveis salariais de 1 a 3;
- b) 50 %, para os níveis salariais de 4 a 7.

Cláusula 4.^a**(Avaliação de desempenho)**

1- A empresa poderá instituir um sistema individual de avaliação de desempenho profissional.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

a) Conhecimento prévio do trabalhador dos critérios subjacentes à avaliação e dos objetivos individuais, que devem ser precisos, quantificáveis, claros e exequíveis;

b) Conhecimento do trabalhador da forma como é monitorizado o atingimento dos referidos objetivos e da periodicidade com que a monitorização é efetuada;

c) Existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação para uma comissão de recurso definida pela empresa, que deverá ser impar, e composta por 3 elementos, sendo que um desses elementos deve ser representante dos trabalhadores.

3- As reclamações devem ser interpostas por escrito e fundamentadas no prazo de 15 dias, a contar da data de conhecimento da avaliação. A comissão tomará a decisão e efetuará a respetiva comunicação ao recorrente no prazo máximo de 30 dias, a partir da data da receção da reclamação.

4- A avaliação de desempenho procurará aferir e assegurar o desenvolvimento das competências do trabalhador e a sua satisfação e adequação profissional.

5- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, designadamente, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como, na atribuição de eventuais prémios facultativos.

6- O trabalhador recorrente deverá ser ouvido pela comissão de recurso sempre que esta assim o entenda.

Cláusula 5.^a**(Estágios de ingresso)**

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que não poderá exceder 15 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível ou grau mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente a 80 % do previsto no anexo II para a categoria profissional para a qual estagiam, não podendo este valor ser inferior à remuneração do nível 7 da tabela salarial em vigor a cada momento.

3- Os trabalhadores que já tenham prestado serviço no setor segurador nas categorias dos grupos profissionais de técnico e operacional por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, não serão abrangidos pelo disposto nos números anteriores.

4- O disposto nesta cláusula e no presente AE não se aplica aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, nomeadamente aos estágios profissionais e curriculares de quaisquer cursos.

Cláusula 6.^a**(Promoções e progressão salarial)**

1- As promoções e progressões salariais nos grupos correspondentes às categorias profissionais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência na categoria e na empresa.

2- Sem prejuízo do empregador definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores com as categorias profissionais de especialista operacional e técnico, tendo em consideração a data de admissão na empresa, beneficiarão das seguintes promoções ou progressão salarial:

- a) Especialista operacional:
 - I) Ascende ao grau II, decorridos 5 anos de permanência no grau I;
 - II) Ascende ao grau III, decorridos 5 anos de permanência no grau II;
 - III) Ascende ao grau IV, decorridos 5 anos de permanência no grau III;
 - IV) Ascende ao grau V, decorridos 5 anos de permanência no grau IV;
- b) Técnico: Decorridos 8 anos, desde que não tenha sido promovido a grau salarial superior, tem direito a promoção na carreira ou a um acréscimo na remuneração base mensal, por mérito de valor acumulado, correspondente a 10 % do valor mínimo obrigatório do grau salarial onde se encontra inserido.

3- As promoções e progressão salarial referidas no número anterior encontram-se dependentes da verificação cumulativa dos seguintes critérios:

- a) Ter obtido um valor médio igual ou superior a 65 % do máximo possível nas avaliações de desempenho no período de permanência no grau salarial que antecede a evolução;
- b) Ausência de promoção funcional para grau salarial superior no período de permanência no grau salarial que antecede o momento em que se verificaria a promoção;
- c) A empresa não é obrigada a efetuar o acréscimo salarial ou a progressão para o grau salarial superior por efeito da alínea b) do número 2, se o valor acumulado das progressões salariais por mérito, já for igual ou superior ao acréscimo de 10 % referido nessa alínea.

4- Sempre que no período referido na alínea a) do número 3, existirem anos de avaliação negativa, estes não serão considerados na contagem dos períodos referidos no número 2, contagem essa que se suspende nesses anos.

5- Caso o trabalhador tenha beneficiado anteriormente da progressão salarial prevista no número 2, a contagem do período de progressão inicia-se a partir da data de atribuição do referido acréscimo.

6- Aos trabalhadores que já tenham prestado serviço no setor segurador, nas categorias dos grupos profissionais de operacionais (coordenador e especialista) e técnicos, por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 anos, será contabilizado o respetivo tempo para efeitos do disposto no número 2.

Cláusula 7.^a**(Princípios gerais da formação profissional)**

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução, e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para o desenvolvimento e produtividade da empresa;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- A empresa elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abrangem todos os trabalhadores.

3- É da responsabilidade da empresa assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela empresa, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador, ou estar relacionada com a atividade a prestar, quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua.

6- As horas de formação que não sejam asseguradas pela empresa até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

7- O crédito de horas para formação é referente ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

9- O crédito de horas tem de ser utilizado pelo trabalhador em ações de formação no âmbito do exercício das suas funções.

10- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais e, na falta destes aos sindicatos.

CAPÍTULO III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 8.^a

(Mobilidade geográfica)

1- A empresa pode transferir justificadamente qualquer trabalhador para outro local de trabalho, desde que essa mudança não o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2- A empresa pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

3- A empresa deve solicitar o parecer da comissão de trabalhadores e, na ausência desta, dos respetivos delegados sindicais se estiverem envolvidos trabalhadores, em caso de transferência de local de trabalho decorrente da mudança de local de atividade da empresa ou de estabelecimento desta.

4- A empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o novo local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes públicos coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis, exceto no caso de:

a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;

b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

5- Em caso de transferência do trabalhador que o obrigue a mudança de residência para outra localidade ou município, a empresa deverá custear as despesas do trabalhador e do seu agregado familiar comprovadamente decorrentes dessa mudança, exceto quando a mudança for a pedido do trabalhador.

6- No caso de transferência definitiva fora do âmbito do número 1 da presente cláusula, o trabalhador pode resolver o contrato se tiver prejuízo sério, tendo direito à compensação prevista na lei.

Cláusula 9.^a

(Mobilidade funcional temporária e definitiva)

1- A empresa pode, quando o interesse fundamentado o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao seu grupo profissional, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de seis meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos da empresa que motivaram a alteração, até ao limite de um ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções, será assegurada ao trabalhador, sempre que necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses,

durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efetiva e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções cessam se, durante ou no fim do tirocínio, a empresa decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

Cláusula 10.^a

(Transferência por motivo de doença)

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo de doença, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços da medicina do trabalho da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pela empresa e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois, ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que a empresa tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se a transferência se e logo que o posto de trabalho seja identificado.

4- O trabalhador manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido, sem prejuízo de evoluções futuras no novo posto de trabalho.

Cláusula 11.^a

(Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador interino, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a seis meses, com possibilidade de renovação até ao limite de um ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou na situação de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas ou sindicatos outorgantes.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível ou grau de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no efetivo exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino fica definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 12.^a

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora das instalações do empregador através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente AE.

2- Para evitar o isolamento do trabalhador, o empregador promoverá medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou escritório da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra, no mínimo uma vez por mês.

3- Salvo indicação em contrário da empresa, em regime de teletrabalho o trabalhador continuará a prestar a sua atividade conforme o regime e horário de trabalho que lhe estava a ser aplicado em trabalho presencial.

4- O trabalhador em regime de teletrabalho utilizará os equipamentos e sistemas informáticos e de comunicação fornecidos e propriedade da empresa estando obrigado a reportar logo que possível qualquer dano ou furto ocorrido nos equipamentos e no software devendo estes ser utilizados para fins exclusivamente profissionais no âmbito do respetivo contrato de trabalho. Os custos de instalação e manutenção desses equipamentos e sistemas informáticos serão da responsabilidade da empresa.

5- O trabalhador em regime de teletrabalho mantém todos os direitos incluindo o subsídio de refeição, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

6- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor de 1,00 €, por cada dia de trabalho prestado neste regime, o qual não será considerado retribuição em circunstância alguma.

7- Nos dias em que o trabalhador estiver a prestar trabalho em regime de teletrabalho não lhe será devido o subsídio diário de transporte previsto na cláusula 44.^a

8- Os subsídios diários de transporte e teletrabalho, serão pagos sempre numa base de 21 dias por mês, 11 vezes ao ano, descontando-se os dias de ausência do trabalhador ao serviço.

Cláusula 13.^a

(Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço funções cuja natureza também suponha especial relação de confiança em relação a titular daqueles cargos e funções de chefia, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 14.^a

(Cedência ocasional de trabalhadores)

1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas e/ou empresas jurídica, económica, associadas ou dependentes daquela, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns e ligadas à empresa outorgante do AE, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária ou cessionárias, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mantendo o vínculo contratual inicial com o empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

Cláusula 15.^a

(Pluralidade de empregadores)

1- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Identificação do trabalhador, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário;
- c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

2- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

Cláusula 16.^a

(Duração do trabalho e organização dos horários)

1- A duração do trabalho é, em termos médios, de 35 horas por semana, 7 horas por dia e prestado cinco dias por semana de segunda-feira a domingo.

2- Aos trabalhadores que não prestem serviço em regime de turnos ou com descanso semanal rotativo a duração do trabalho é de 35 horas por semana, 7 horas por dia e prestado cinco dias por semana de segunda a sexta-feira.

3- Os tipos de horários praticáveis, nos termos que forem fixados pela empresa são, entre outros, os seguintes:

- a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos, ou apresentem um desfasamento, relativamente ao início e termo da prestação laboral, não superior a 1 hora;

b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

c) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

4- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

5- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

6- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções haverá uma pausa de 15 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

Cláusula 17.^a

(Regimes de tempo de trabalho específico)

1- A empresa poderá instituir um regime de tempo de trabalho em que o período normal de trabalho pode ser aumentado até um limite de 1 hora diária e 5 horas semanais, sendo que este acréscimo tem por limite as 200 horas anuais.

2- Com o acordo do trabalhador o limite acima estabelecido no número anterior pode ser aumentado por mais 1 hora diária e até às 10 horas semanais.

3- A compensação do trabalho prestado em acréscimo será efetuada pelas seguintes modalidades: Redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou concessão de um dia ou meio-dia descanso semanal; e/ou aumento do período de férias; e, em alternativa o trabalhador pode optar pelo pagamento em dinheiro.

4- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo deverá ser comunicada pela empresa ao trabalhador interessado com uma antecedência mínima de 5 dias.

5- As compensações da prestação de trabalho em acréscimo, em qualquer uma das modalidades previstas no número 3 supra, deverão ser definidas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na sua falta, serão comunicadas por iniciativa da empresa ou do trabalhador, com uma antecedência mínima de 7 dias, desde que, neste último caso, não seja posto em causa o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador está integrado.

6- A aferição do período normal de trabalho deverá em média corresponder a 35 horas semanais, por referência ao ano civil.

7- As horas realizadas no último trimestre do ano, poderão ser gozadas até ao fim do primeiro trimestre do ano civil seguinte.

8- As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas no número 3 supra, no período de referência indicado no número 6, serão remuneradas com um acréscimo de 20 %, entre os meses de janeiro a abril do ano civil seguinte, com exceção das referidas no número 7.

9- As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas no número 7 supra, serão remuneradas com um acréscimo de 20 %, entre os meses de abril e maio do ano civil seguinte.

Cláusula 18.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de gestão de topo, gestão intermédia, técnico e operacional, excluindo-se dentro deste grupo o assistente operacional.

2- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de pelo menos doze horas seguidas, entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 35.^a

Cláusula 19.^a

(Tolerância de ponto)

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

- 2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.
- 3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos aos regimes de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 20.^a

(Trabalho suplementar)

- 1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.
- 2- O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho está sujeito, por trabalhador, ao limite de 150 anuais, mas a partir das 100 horas anuais a prestação de trabalho dependerá do acordo do trabalhador.
- 3- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos por hora ou fração subsequente:
 - Até 100 horas anuais:
 - Dias úteis 50 % a mais na primeira hora e 62,5 % nas horas seguintes;
 - Dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados 100 % a mais por cada hora.
 - Após as 100 horas anuais:
 - Dias úteis 75 % a mais na primeira hora e nas horas seguintes;
 - Dias de descanso semanal obrigatório, complementar ou feriados 100 % a mais por cada hora.
- 4- Quando o trabalho suplementar for prestado no período noturno será ainda acrescido do valor fixado para o subsídio noturno.
- 5- O trabalho suplementar é retribuído através do pagamento em dinheiro ou, por opção do trabalhador, mediante redução de tempo de trabalho equivalente ao trabalho prestado.
- 6- O descanso do trabalhador pelo trabalho prestado em dias de descanso semanal será gozado nos termos legais.

Cláusula 21.^a

(Trabalho por turnos)

- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.
- a) As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pela empresa, são consideradas incluídas no tempo de trabalho;
 - b) No turno coincidente com o período noturno, o intervalo de descanso poderá ser reduzido para 30 minutos, e incluído no tempo de trabalho;
 - c) O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal;
 - d) Os trabalhadores que trabalhem em regime de turnos terão descanso semanal ao sábado e ao domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas;
 - e) Os trabalhadores que prestem trabalho em regime de turno ou com descanso semanal rotativo têm direito a um subsídio no valor de 77,50 € por cada mês de efetiva prestação de trabalho nesse regime, sendo que sempre que realizado em período noturno têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o subsídio de turno;
 - f) Aos trabalhadores por turnos, que decorrente da aplicação de anteriores IRCT aplicados à empresa, tenham uma componente de suplemento por turnos, não se aplica o disposto na alínea e) desta cláusula, mantendo-se o valor que em 7 de agosto de 2019 cada trabalhador recebia;
 - g) A compensação prevista nas alíneas e) e f) da presente cláusula, referente à prestação de trabalho em regime de turnos e de descanso semanal rotativo, nos termos das alíneas indicadas, e o acréscimo remuneratório de prestação de trabalho noturno previsto na alínea e) da presente cláusula apenas serão devidos se essas condições de prestação de trabalho se verificarem, deixando de ser atribuídos caso essas condições cessem.

CAPÍTULO IV

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 22.^a

(Duração das férias)

- 1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o acréscimo de dias eventual-

mente determinado por lei, até o limite de três dias.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 23.^a

(Interrupção do período de férias)

1- O gozo de férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação atempada do mesmo à empresa.

2- Para efeito do número anterior, e desde que a empresa seja informada das ocorrências verificadas, considera-se que as férias serão interrompidas, nas seguintes situações:

- a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
- b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;
- c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento pais, sogros, nora e genro do trabalhador;
- d) Dois dias consecutivos por falecimento de avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou do cônjuge deste, ou a este equiparado, irmãos, cunhados, ou outras pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com o trabalhador;
- e) Três dias consecutivos em caso de direito a luto gestacional da trabalhadora ou do trabalhador, consoante o caso.

3- Para efeitos do disposto no número anterior é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em comunhão de vida e habitação com o trabalhador.

4- Terminados os períodos de interrupção previstos na presente cláusula, o gozo das férias é retomado automaticamente até ao termo do período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador nos termos da lei.

5- A licença por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência, para realização de parto por interrupção de gravidez, por adoção e a licença parental em qualquer modalidade, suspendem o gozo das férias devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 24.^a

(Feriados)

1- Consideram-se feriados obrigatórios os seguintes: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro (Natal).

2- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados, a título de feriados, a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado da capital de distrito onde se situa o local de trabalho do trabalhador.

Cláusula 25.^a

(Dispensas ao trabalho)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia de aniversário, na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa, na véspera do dia de Natal e na véspera do dia de Ano Novo.

2- Aos trabalhadores que tenham de prestar serviço nestas datas, com vista a garantirem os serviços mínimos, as dispensas serão asseguradas, posteriormente, em data a acordar com a entidade empregadora.

CAPÍTULO V

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 26.^a

(Princípios gerais)

1- As instalações da empresa deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a saúde, a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que a empresa proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e os seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade da empresa, quando sejam, por esta, autorizados.

Cláusula 27.^a

(Medicina no trabalho)

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pela empresa nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores serão, quando o solicitarem e apresentarem justificação médica para o efeito, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- Salvo opinião médica em contrário ou oposição do trabalhador, a empresa deve promover a realização dos seguintes exames médicos:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopia;
- d) Análise sumária de urina;
- e) Outros que sejam recomendados pelos serviços de medicina no trabalho.

4- Os exames referidos no número anterior serão realizados todos os anos depois dos 45 anos de idade e de dois em dois anos até aquela idade.

5- Caso a empresa não cumpra o disposto nos números anteriores até 15 de outubro do ano em que se deva verificar a realização de exames médicos, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas à empresa, que se obriga a pagá-las no prazo de trinta dias.

CAPÍTULO VI

Atividade sindical

Cláusula 28.^a

(Atividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, o empregador reconhece ao sindicato os seguintes tipos de atuação:

- a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e da comissão sindical, legitimados por comunicação do sindicato;
- b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais da associação sindical, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercer as atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;
- d) Dispor, nos termos da lei, do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas da direção sindical, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;
- e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissão sindical, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da empresa para o efeito;
- f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho dos trabalhadores participantes, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei, e que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;
- g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;
- h) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado, reservado para o efeito, informações de interesse sindical ou profissional;
- i) Zelar pelo cumprimento do presente AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2- O trabalhador membro de estrutura de representação coletiva dos trabalhadores não pode ser transferido de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde presta serviço.

3- O sindicato tem direito a requisitar a tempo inteiro 1 dirigente sindical, com todos os direitos e regalias assegurados pela empresa, sem prejuízo dos direitos assegurados pela lei aos dirigentes sindicais.

Cláusula 29.^a

(Trabalhadores delegados sindicais)

- 1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de seis horas por mês.
- 2- O número máximo de delegados sindicais com direito a crédito de horas é determinado nos termos da lei.

Cláusula 30.^a

(Quotização sindical)

- 1- A empresa procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.
- 2- A empresa enviará, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VII

(Retribuição, outras prestações patrimoniais, seguros e outros abonos)

Cláusula 31.^a

(Retribuição)

Para efeitos deste AE, entende-se por:

- a) **Retribuição base mensal:** A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II aplicável ao grupo profissional, categoria, nível e, se for caso disso, grau salarial em que se enquadra o trabalhador;
- b) **Retribuição base anual:** O somatório das retribuições base mensais, auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo o que lhe é pago a título de subsídio de férias e subsídio de Natal;
- c) **Retribuição efetiva mensal:** Constituída pela retribuição base mensal, acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a retribuição por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos de horas, as contribuições para

o Plano Individual de Reforma (PIR), bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) Retribuição efetiva anual: O somatório das retribuições efetivas mensais acrescida dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 32.^a

(Subsídio de refeição)

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo II.

2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 5 horas de trabalho em cada dia, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

3- Quando o trabalhador se deslocar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pela mesma o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.

4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 16.^a, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 33.^a

(Subsídio de férias)

1- O subsídio de férias será pago na data em que o trabalhador inicia o gozo das férias ou o seu maior período quando estas forem repartidas, podendo a empresa optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio de férias é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado na cláusula 22.^a, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 34.^a

(Subsídio de Natal)

1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição base mensal de novembro.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 35.^a

(Retribuição por isenção de horário de trabalho)

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O trabalhador que exerça cargo de administração ou de direção pode renunciar à retribuição referida no número anterior.

3- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia da empresa, comunicada com a antecedência mínima de 3 (três) meses.

Cláusula 36.^a**(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)**

1- A empresa pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta da empresa, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 2 desta cláusula.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores, poderá ser estabelecido um regime de reembolso das despesas efetivamente feitas, mediante a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por cada km efetuado em serviço o valor constante no anexo III.

Cláusula 37.^a**(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)**

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores a empresa, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 38.^a**(Prémio de carreira e licença com retribuição)**

1- A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo ao empregador, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário de valor equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a remuneração do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições:

a) Não ter dado mais do que 20 faltas justificadas no conjunto dos cinco anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário;

b) Tiver média positiva nas avaliações de desempenho profissional do referido período de cinco anos.

3- No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade e logo que verificados os períodos mínimos de permanência na empresa a seguir indicados, em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;

b) Quatro dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) Cinco dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

4- Existindo acordo entre o trabalhador e o empregador, a licença anual com retribuição pode ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico à da retribuição efetiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

5- A atribuição do prémio a que se refere o número 2 desta cláusula está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas;

b) Inexistência de sanções disciplinares.

6- Ao número de dias de licença com retribuição, previsto no número 3 serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com exceção de:

a) As justificadas, até quatro por ano;

b) As dadas por morte de filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

7- As faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar, bem como as devidas a acidente de trabalho ao serviço da empresa,

dias de nojo, atividade sindical, licença de casamento e parentalidade, cumprimento de obrigações legais e estatuto de trabalhador estudante não são consideradas para efeitos do disposto nos anteriores números 2 e 6.

8- A contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de pagamento do prémio pecuniário.

Cláusula 39.^a

(Complemento do subsídio por doença)

1- A empresa está obrigada a pagar ao trabalhador, quando doente ou na situação de doença, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde (baixa por doença), um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva e o subsídio de doença que for concedido pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- O disposto do número anterior aplicar-se-á, também, aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade a filhos com deficiência ou doença crónica e ainda nos casos de licença parental inicial e licença parental exclusiva ao pai.

3- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivos de doença determinar a perda, total ou parcial, do subsídio de Natal, a empresa adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

4- A empresa pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior ao que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

6- Caso os serviços da Segurança Social paguem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à empresa o correspondente valor, no prazo máximo de 8 dias após o seu recebimento.

7- No caso de incumprimento do disposto no número anterior pelo trabalhador, para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, a empresa deixará de estar obrigada relativamente ao mesmo a efetuar o adiantamento e a pagar o complemento previsto nos números 1 a 3 desta cláusula, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

8- O adiantamento efetuado pela empresa, ao trabalhador, do subsídio de doença ou outros devidos pela Segurança Social, nos termos desta cláusula, é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo a empresa compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras, quando o trabalhador não o restituia voluntariamente no prazo indicado no número anterior.

Cláusula 40.^a

(Seguro de saúde)

1- A entidade abrangida pelo presente AE fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo IV.

Cláusula 41.^a

(Seguro de vida)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador:

- a) 100 000,00 €, se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo «*in itinere*»;
- b) 75 000,00 €, se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 €, nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez e, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta

de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

Cláusula 42.^a

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente «*in itinere*» ou de doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, enquanto se mantiver o contrato de trabalho.

2- Por efeito do disposto no número anterior, no pagamento a cargo da empresa serão deduzidos os montantes das indemnizações por incapacidades temporárias recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

3- No caso de doença profissional, o trabalhador encontra-se ainda sujeito ao disposto nos números 6 a 8 da cláusula 39.^a

Cláusula 43.^a

(Apoio escolar e pré-escolar)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis ou enteados a seu cargo, em idade escolar, inscritos ou matriculados em berçário, creche, infantário, ou estabelecimento de ensino pré-escolar, básico, secundário, superior, até aos 21 anos, ou de ensino especial, da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da empresa uma comparticipação anual para despesas do educando.

2- Na situação dos enteados a cargo a comparticipação será paga mediante a entrega de declaração emitida pela autoridade fiscal comprovativa de que este integra o agregado familiar.

3- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do ano escolar em que o educando está matriculado:

a) Berçário, creche, infantário, pré-escolar e 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 55,00 €;

b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): 85,00 €;

c) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário e ensino superior, politécnico ou universitário (até aos 21 anos): 125,00 €.

4- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, devendo verificar-se as necessárias adaptações no caso do educando frequentar o ensino especial;

b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, um subsídio, uma comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade.

5- Quando os pais, padastros ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores da empresa, o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, padastros ou padrinhos civis, não reúnam as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe, padastro, madrastra ou padrinho civil, que as reúna.

6- A empresa, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a empresa colocará à disposição do trabalhador até ao final do mês de novembro a respetiva comparticipação.

Cláusula 44.^a

(Subsídio de transporte)

1- Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de transporte no valor diário de 1,00 €, devido por cada dia de deslocação às instalações da empresa para prestação de trabalho, o qual não será considerado retribuição em circunstância alguma.

2- O pagamento do subsídio diário de transporte será feito em conjunto com o pagamento do subsídio diário de teletrabalho, conforme estabelecido nos números 6 e 7, da cláusula 12.^a do presente AE, na mesma rubrica de processamento.

3- O subsídio de transporte não é devido aos trabalhadores que utilizam viaturas propriedade da empresa.

CAPÍTULO VIII

Plano de Poupança e Pré-ReformaCláusula 45.^a**(Plano Individual de Reforma)**

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com contratos de trabalho, desde cumpridos os pressupostos da cláusula 46.^a, beneficiam de um Plano Individual de Reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo V deste AE.

3- No âmbito do presente AE será instituída uma comissão de acompanhamento do Plano de Pensões para verificação do seu cumprimento e gestão do respetivo fundo, que terá as atribuições previstas na lei aplicável e será constituída e reunirá nos termos também nela previstos.

Cláusula 46.^a**(Início das contribuições)**

A primeira contribuição anual da empresa para o Plano Individual de Reforma verificar-se-á, no ano em que o trabalhador complete 2 anos de serviço efetivo na empresa.

Cláusula 47.^a**(Pré-reforma)**

1- Os acordos de pré-reforma devem ser efetuados por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais para requerer a reforma por velhice, sem qualquer penalização.

3- A contribuição da empresa para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitóriasCláusula 48.^a**(Comissão paritária)**

1- É instituída, no âmbito da presente convenção coletiva, uma comissão paritária integrada por 6 representantes, sendo que 3 são representantes da empresa signatária deste AE e os restantes 3 são indicados pelas associações sindicais outorgantes e com competência para interpretar e integrar as cláusulas da convenção.

2- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- A comissão paritária elaborará na primeira reunião o seu regulamento de funcionamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 49.^a**(Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)**

1- Os direitos e os efeitos decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores que não forem expressamente ressalvados cessam com a entrada em vigor do presente AE por este ser considerado globalmente mais favorável.

2- Com a entrada em vigor do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição anual efetiva, nem da retribuição base mensal auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

3- Com o presente AE cessa a aplicação do AE, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022, com posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024, aplicado à Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal e aos trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho representados pelo sindicato outorgante.

Cláusula 50.^a**(Reclassificação profissional)**

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores será efetuada tendo por referência a tabela de correspondência constante do anexo VI.

2- Sempre que a categoria profissional do trabalhador ao abrigo do anexo I deste AE envolva diferentes graus, o trabalhador será enquadrado:

a) No grau cujo valor salarial mínimo obrigatório coincida com a retribuição base do trabalhador auferida no momento da reclassificação;

ou

b) Não existindo a coincidência prevista na alínea anterior, no grau cujo valor mínimo obrigatório seja imediatamente inferior à retribuição base do trabalhador auferida no momento da reclassificação.

3- Se o trabalhador com contrato de trabalho em vigor à data de início de produção de efeitos do presente AE, em virtude do enquadramento previsto nos números anteriores, dispôr de retribuição base superior ao valor salarial mínimo obrigatório da categoria e grau (se aplicável) que lhe correspondam, o mesmo beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que foi acordada para a sua categoria e grau (se aplicável).

4- Para efeitos de progressão salarial prevista na cláusula 6.^a conta-se todo o período de antiguidade na empresa.

Cláusula 51.^a**(Produção de efeitos da tabela salarial, do subsídio de refeição, prémio de carreira, licenças, promoções e licença com retribuição)**

1- Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo II do presente AE produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

2- O prémio de carreira e a licença com retribuição previstos na cláusula 38.^a do presente AE, produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

Cláusula 52.^a**(Casos especiais de produção de efeitos)**

1- Para efeitos do disposto na alínea b), do número 2, da cláusula 6.^a, a promoção ou progressão salarial produz efeitos a partir de 1 de janeiro de 2026.

2- A alínea f), da cláusula 21.^a considera-se aplicável com efeitos a 7 de agosto de 2019.

Cláusula 53.^a**(Anterior prémio de antiguidade)**

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação do IRCT anteriormente aplicável às relações de trabalho abrangidas agora por este AE, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, denominando-se «prémio de antiguidade histórico», não podendo ser absorvido por aumentos de tabela salarial verificados após aquela data.

Cláusula 54.^a**(Linguagem inclusiva)**

Sempre que neste AE se utilize a expressão trabalhador, dever-se-á entender que ela abrange trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 55.^a**(Aplicação do AE a trabalhadores não sindicalizados)**

Os trabalhadores não filiados em qualquer sindicato só poderão beneficiar do presente AE, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo ou após o início de vigência do respetivo contrato de trabalho, se posterior.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias, funções e nível salarial

Grupo	Categoria	Descrição	Grau	Nível salarial
Gestão de topo	Diretor coordenador Diretor	Define as políticas e objetivos estratégicos e operacionais a alcançar pelas direções que coordena, supervisionando e responsabilizando-se pelo seu cumprimento, diretamente ou por competência delegada, tomando as respetivas decisões de gestão. Reporta diretamente ao CEO e/ou administração.	-	1
Gestão intermédia	Diretor adjunto	Colabora na definição e execução das políticas e objetivos operacionais a alcançar pelas área(s) pelos quais é responsável, podendo colaborar na definição da respetiva estratégia, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo, em princípio, gerir equipas. Reporta diretamente a um diretor.	-	2
	Gestor comercial	Executa e assume responsabilidade pelas atividades que lhe estão cometidas, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo participar na definição dos respetivos objetivos e enquadrar equipas.	-	3
	Gestor técnico			
Gestor operacional				
Técnicos	Técnico	Executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ ou técnica específica, podendo ainda gerir funcionalmente uma equipa de técnicos.	IV	4
			III	
			II	
			I	

Operacionais	Coordenador operacional	Executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional.	III	5
			II	
			I	
	Especialista operacional	Executa atividades predominantemente de natureza operacional, comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora, podendo dar suporte a outras áreas ou departamentos. Os trabalhadores dos graus I, II desempenham funções de menor complexidade tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	V	6
			IV	
III				
II				
Apoio	Auxiliar geral	Executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	-	7

ANEXO II

Tabela salarial e subsídio de refeição

A - Tabela salarial

Nível salarial	Grau	Valor mínimo obrigatório
		2025
Diretor	-	2 392,00 €
Diretor adjunto	-	2 139,00 €
Gestor	-	1 896,00 €
Técnico	IV	1 555,00 €
	III	1 413,50 €
	II	1 285,00 €
	I	1 144,00 €
Coordenador operacional	III	1 622,40 €
	II	1 516,00 €
	I	1 378,20 €
Especialista operacional	V	1 284,50 €
	IV	1 176,00 €
	III	1 131,00 €
	II	1 028,00 €
	I	1 000,00 €
Auxiliar	-	900,00 €

B - Subsídio de refeição para 2025 (cláusula 32.^a) - 12,50 €.

ANEXO III

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valor 2025
Cláusula 36. ^a , número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal	
– Por diária completa	90,48 €
– Refeição isolada	14,55 €
– Dormida e pequeno-almoço	61,37 €
Cláusula 36. ^a , número 5 - Valor por km	0,49 €
Cláusula 37. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	184,59 €

ANEXO IV

Condições de referência do seguro de saúde

Coberturas	Capitais/copagamentos/franquias
Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro: 25 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro: 1 000,00 €/ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento: 100,00 €/sinistro Ambulatório: Copagamento: 15,00 €/sinistro Franquia: 60,00 € /ano
Medicamentos	300,00 € 80 % da comparticipação Franquia de 3,00 €/por receita
Estomatologia	Capital seguro: 400,00 €/ano Rede: Copagamento de 13,00 € por consulta Fora de rede: Franquia por anuidade de 30,00 €/por pessoa
Próteses e ortóteses	Capital seguro: 200,00 € Limite por anuidade, em anuidades alternadas, por pessoa em ortóteses oculares de 150,00 €
Períodos de carência	Não aplicáveis

Notas interpretativas:

I) As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;

II) Por sinistro, entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde;

III) Os copagamentos e franquias são a cargo da pessoa segura.

ANEXO V

Plano Individual de Reforma (PIR)

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 45.^a, a empresa efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,35 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- A empresa definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto nos códigos do imposto sobre pessoas coletivas e pessoas singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela empresa com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre as categorias profissionais do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2022 e as categorias profissionais deste AE

AE Europ Assistance, S.A. - Sucursal em Portugal				AE Europ Assistance, S.A. - Sucursal em Portugal			
Grupo	Categoria	Grau	Nível salarial	Grupo	Categoria	Grau	Nível salarial
Gestão de topo	Diretor coordenador	-	1	Gestão de topo	Diretor coordenador	-	1
	Diretor				Diretor		
Gestão intermédia	Diretor adjunto	-	2	Gestão intermédia	Diretor adjunto	-	2
	Gestor comercial				Gestor comercial		
	Gestor técnico				Gestor técnico		
	Gestor operacional				Gestor operacional		

Técnicos	Técnico	IV	4	Técnicos	Técnico	IV	4
		III				III	
		II				II	
		I				I	
Operacionais	Coordenador operacional	II	5	Operacionais	Coordenador operacional	III	5
		I				II	
						I	
	Especialista operacional	III	6		Especialista operacional	V	6
		II				IV	
		I				III	
	Assistente operacional	III	7			II	
		II				I	
		I					
Apoio	Auxiliar geral	-	8	Apoio	Auxiliar geral	-	7

a) Os assistentes e os especialistas operacionais ingressam nos graus salariais de I a V, tendo em consideração a data de admissão na empresa, nos termos do disposto na alínea a), do número 2 da cláusula 6.ª, sem prejuízo do disposto na cláusula 51.ª do presente AE;

b) Os assistentes operacionais que a 31 de dezembro de 2024 tenham 10 ou mais anos de antiguidade contados desde a data de admissão na empresa, transitam para o grau salarial IV;

c) Os especialistas operacionais que a 31 de dezembro de 2024 tenham 10 ou mais anos de antiguidade contados desde a data de admissão na empresa, transitam para o grau salarial V.

Lisboa, 7 de janeiro de 2025.

Pela Europ Assistance S.A. - Sucursal em Portugal:

Susana Maria dos Santos Alves, na qualidade de mandatária.

Rita Costa Lima, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Luís Filipe Caldeira Castel' Branco Antunes, na qualidade de legal representante.

Depositado em 20 de fevereiro de 2025, a fl. 89 do livro n.º 13, com o n.º 39/2025, 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 Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Alteração salarial e outras

Artigo 1.º

Revisão

No acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2024, são introduzidas as seguintes alterações:

Cláusula 52.ª

Apoio à parentalidade

1- [...]

2- A comparticipação referida no número anterior tem, como referência, os valores a seguir indicados:

a) Até aos 10 anos - 135,00 €;

b) Dos 11 até aos 18 anos - 167,50 €;

c) Dos 19 até aos 25 anos - 200,00 €.

3- [...]

4- [...]

5- [...]

6- [...]

7- [...]

ANEXO I

Tabela salarial, subsídio de refeição e outras cláusulas de expressão pecuniária

A - Tabela salarial para 2025

Nível salarial	Retribuição base mensal
17	3 476,72 €
16	3 175,12 €
15	2 881,84 €
14	2 610,00 €
13	2 376,70 €
12	2 206,05 €
11	2 027,55 €
10	1 880,00 €
9	1 730,00 €
8	1 576,00 €
7	1 484,00 €

6	1 376,00 €
5	1 290,00 €
4	1 188,00 €
3	1 120,00 €
2	1 080,00 €
1	1 050,00 €

B - Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2025 (cláusula 40.^a) - 14,00 €.

C - Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 44. ^a , número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
– Por diária completa	114,94 €
– Refeição isolada	20,37 €
– Dormida e pequeno-almoço	74,20 €
Cláusula 44. ^a , número 5 - Valor por km	0,40 €
Cláusula 45. ^a , número 1 - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	225,49 €

ANEXO IV

Plano Individual de Reforma (PIR) - Cláusula 53.^a

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 53.^a, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,75 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

- 2- [...]
- 3- [...]
- 4- [...]
- 5- [...]
- 6- [...]
- 7- [...]
- 8- [...]
- 9- [...]
- 10- [...]
- 11- [...]
- 12- [...]

Artigo 2.º

A presente revisão abrange 1 empregador, nomeadamente a Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL, num universo de cerca de 40 trabalhadores.

Lisboa, 4 de dezembro de 2024.

Pela Mútua dos Pescadores - Mútua de Seguros, CRL:

João Paulo Quinzico Delgado, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Joaquim Manuel Simplicio Anacleto, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Marco Luís Queirós Sargento, na qualidade de legal representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, presidente da direção, na qualidade de mandatária.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, 1.º vice-presidente da direção, na qualidade de mandatário.

Carlos Alberto Marques, na qualidade de mandatário.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária - Advogada.

Depositado a 21 de fevereiro de 2025, a fl. 89 do livro n.º 13, com o n.º 42/2025, 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 adesão entre a Groundlink III Handling, L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA

Entre Groundlink III Handling, L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC é celebrado o presente acordo de adesão, nos termos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, ao acordo de empresa entre a Groundlink III Handling, L.^{da} e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 32, de 29 de agosto de 2023.

Para efeitos do disposto no artigo 492.º, número 1, alínea g), do Código do Trabalho, declara-se que pelo presente acordo de adesão são abrangidos aproximadamente 10 trabalhadores e um empregador.

Lisboa, 24 de janeiro de 2025.

Pela Groundlink III Handling, L.^{da}:

Carlos Javier López Cambil, gerente Groudlink III Handling, L.^{da}

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, membro da direção.

Nuno Miguel Soares Bastos, membro da direção.

Depositado em 20 de fevereiro de 2025, a fl. 89 do livro n.º 13, com o n.º 40/2025, 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 adesão entre a UCS - Cuidados Integrados de Saúde, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outro

Entre:

UCS - Cuidados Integrados de Saúde, SA (doravante designada abreviadamente UCS), com sede na Avenida Severiano Falcão, n.º 2, 2685-378 Prior Velho, freguesia de Sacavém e Prior Velho, concelho de Loures, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva 503 486 647, neste ato representada por Luís Manuel da Silva Rodrigues e Anabela Resende Jorge, respetivamente na qualidade de presidente do conselho de administração e vogal do conselho de administração,

e

Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA (doravante designado abreviadamente SITAVA), NIPC 501 111 204, neste ato representado por Paulo Alexandre Carvalho Duarte e Sérgio Manuel Melo Mendes, na qualidade de dirigentes,

é celebrado, ao abrigo e nos termos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão, que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

O SITAVA adere ao acordo de empresa celebrado entre a UCS e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2019, com a alteração salarial e outras publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2024.

Cláusula 2.ª

O SITAVA, em representação dos seus associados com vínculo laboral à UCS, aceita a aplicabilidade do acordo de empresa identificado na cláusula anterior, sem qualquer reserva e sem qualquer alteração do seu conteúdo.

Cláusula 3.ª

Para os efeitos do disposto na alínea *c)* do número 4 do artigo 494.º do Código do Trabalho, as partes declaram, para cumprimento do disposto nas alíneas *c)* e *g)* do artigo 492.º do Código do Trabalho:

a) A atividade da UCS integra-se no setor das atividades de cuidados de saúde e de segurança, higiene e saúde no trabalho (CAE 86220-R3);

b) São diretamente abrangidos pelo presente acordo de adesão a UCS e cerca de 10 trabalhadores filiados no SITAVA.

Cláusula 4.ª

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 29 de novembro de 2024.

Pela UCS - Cuidados Integrados de Saúde, SA:

Luís Manuel da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Anabela Resende Jorge, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Paulo Alexandre Carvalho Duarte, na qualidade de dirigente.

Sérgio Manuel Melo Mendes, na qualidade de dirigente.

Depositado a 24 de fevereiro de 2025, a fl. 89 do livro n.º 13, com o n.º 43/2025, 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 adesão entre a UCS - Cuidados Integrados de Saúde, SA e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA e outro

Entre:

UCS - Cuidados Integrados de Saúde, SA (doravante designada abreviadamente UCS), com sede na Avenida Severiano Falcão, n.º 2, 2685-378 Prior Velho, freguesia de Sacavém e Prior Velho, concelho de Loures, matriculada na Conservatória do Registo Comercial de Lisboa, sob o número único de matrícula e de pessoa coletiva 503 486 647, neste ato representada por Luís Manuel da Silva Rodrigues e Anabela Resende Jorge, respetivamente na qualidade de presidente do conselho de administração e vogal do conselho de administração,

e

Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC (doravante designado abreviadamente SINTAC), NIPC 502 459 891, neste ato representado por Pedro Miguel Gomes Figueiredo e por Nuno Miguel Soares Bastos, na qualidade de dirigentes,

é celebrado, ao abrigo e nos termos do disposto no artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão, que se rege pelas cláusulas seguintes:

Cláusula 1.ª

O SINTAC adere ao acordo de empresa celebrado entre a UCS e o SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2019, com a alteração salarial e outras publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2024.

Cláusula 2.ª

O SINTAC, em representação dos seus associados com vínculo laboral à UCS, aceita a aplicabilidade do acordo de empresa identificado na cláusula anterior, sem qualquer reserva e sem qualquer alteração do seu conteúdo.

Cláusula 3.ª

Para os efeitos do disposto na alínea *c)* do número 4 do artigo 494.º do Código do Trabalho, as partes declaram, para cumprimento do disposto nas alíneas *c)* e *g)* do artigo 492.º do Código do Trabalho:

a) A atividade da UCS integra-se no setor das atividades de cuidados de saúde e de segurança, higiene e saúde no trabalho (CAE 86220-R3);

b) São diretamente abrangidos pelo presente acordo de adesão a UCS e cerca de 1 trabalhadores filiados no SINTAC.

Cláusula 4.ª

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Lisboa, 16 de janeiro de 2025.

Pela UCS - Cuidados Integrados de Saúde, SA:

Luís Manuel da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Anabela Resende Jorge, na qualidade de vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, na qualidade de membro da direção.

Nuno Miguel Soares Bastos, na qualidade de membro da direção.

Depositado a 24 de fevereiro de 2025, a fl. 89 do livro n.º 13, com o n.º 44/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

**Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica
- Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 17 de janeiro de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2016.

CAPÍTULO I

Artigo 1.º

Denominação, sede e âmbito

1- O Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das áreas de diagnóstico e terapêutica, é de âmbito nacional e tem sede no distrito do Porto.

2- O Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das áreas de diagnóstico e terapêutica abrange os técnicos superiores de saúde, das áreas de diagnóstico e terapêutica, que desenvolvam atividades profissionais, ligadas às ciências e tecnologias da saúde, reguladas pelo Decreto-Lei n.º 320/1999, de 11 de agosto, seja na prestação de cuidados de saúde, no ensino, na investigação e na gestão de serviços e abrangendo áreas profissionais como as das análises clínicas e de saúde pública, da anatomia patológica, da audiologia, da cardiopneumologia, da farmácia, da fisioterapia, da higiene oral, da medicina nuclear, da nutrição e dietética, da neurofisiologia, da ortóptica, das ortopróteses, da prótese dentária, da radiologia, da radioterapia, da terapia da fala, da terapia ocupacional, e da saúde ambiental, e de outras novas áreas que, no domínio das ciências e tecnologias da saúde venham a ser reconhecidas ou que resultem da alteração das atuais designações de áreas profissionais.

3- Para além das secções regionais que vierem a ser criadas, pode a direcção nacional do sindicato, a fim de desconcentrar os serviços prestados pelo sindicato aos seus sócios, criar delegações e outras formas de representação.

CAPÍTULO II

Artigo 2.º

Princípios e fins fundamentais

1- O sindicato reconhece, como fundamentais, os princípios definidos nos números seguintes e neles assenta toda a sua ação sindical.

2- O sindicato agrupa todos os trabalhadores interessados na luta pela sua emancipação e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, concepções filosóficas ou crenças religiosas.

3- O sindicato exerce a sua atividade com total independência relativamente ao patronato, Governo, partidos políticos, igrejas ou quaisquer outros agrupamentos.

4- O sistema da democracia sindical regula toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu controlo, um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição de todos os seus dirigentes da base ao topo e à livre discussão de todas as questões sindicais.

5- O sindicato reconhece e defende a unidade sindical a todos os níveis, repudiando qualquer iniciativa tendente à divisão dos trabalhadores.

Artigo 3.º

Para além de outras atribuições que lhe sejam cometidas por lei, o sindicato tem, nomeadamente, as seguintes finalidades:

- 1- Representar os sócios, em juízo e fora dele, em todos os atos que digam respeito à sua vida profissional;
- 2- Defender os interesses dos seus sócios nos seus aspectos profissionais, morais, económicos e sociais;
- 3- Zelar pelas condições de higiene e segurança nos locais de trabalho;
- 4- Incentivar e promover a realização de cursos de formação profissional e de todas as demais atividades orientadas para o aperfeiçoamento e atualização técnica e científica dos seus sócios e das profissões por eles desempenhadas;
- 5- Celebrar convenções coletivas de trabalho;
- 6- Fiscalizar a aplicação das leis de trabalho e das convenções coletivas de trabalho;
- 7- Apoiar as atividades que visem assegurar o cumprimento das regras éticas e deontológicas aplicáveis às atividades profissionais desenvolvidas pelos seus sócios;
- 8- Prestar outros serviços aos seus sócios, nomeadamente a instituição de seguros de grupo de responsabilidade civil profissional.

Artigo 4.º

Para a prossecução dos seus fins, o sindicato deve:

- 1- Assegurar aos seus associados a informação de tudo que diga respeito aos interesses dos trabalhadores, através de reuniões, circulares, boletins, jornais, etc.;
- 2- Criar e dinamizar uma estrutura sindical por forma a garantir uma estreita e contínua ligação de todos os seus associados e destes com os dirigentes, nomeadamente incentivar a eleição de delegados sindicais e a criação de comissões sindicais em todas as empresas ou estabelecimentos na área da sua atividade;
- 3- Assegurar uma boa gestão dos seus fundos;
- 4- Intensificar a sua propaganda com vista à organização dos trabalhadores e a um alargamento da sua influência e da do movimento sindical.

Artigo 5.º

Por decisão da assembleia geral o sindicato poderá aderir a centrais sindicais.

CAPÍTULO III

Sócios

Artigo 6.º

Tem direito a filiar-se no sindicato todos os trabalhadores que, sendo titulares da habilitação profissional legalmente exigida, exerçam, ou pretendam vir a exercer, a sua atividade profissional numa das áreas profissionais referidas no artigo 1.º destes estatutos, independentemente da natureza, pública, privada ou social, do respetivo empregador.

Artigo 7.º

O pedido de filiação deverá ser dirigido à direcção, em proposta fornecida para esse efeito pelo sindicato.

Artigo 8.º

Da deliberação da direcção nacional em não aceitar a sua candidatura à inscrição como associado do sindicato, pode o candidato recorrer para a primeira assembleia geral que se vier a realizar, depois de lhe ser comunicada essa deliberação, nela podendo ainda participar quando apreciado esse seu recurso.

Artigo 9.º

Para além dos consagrados por lei, são, em especial, direitos dos sócios:

- 1- Eleger e ser eleito para qualquer cargo diretivo;
- 2- Participar nas assembleias gerais;
- 3- Beneficiar das instalações e de serviços prestados pelo sindicato ou por quaisquer instituições ou cooperativas de que este faça ou venha a fazer parte, nomeadamente os serviços de apoio jurídico, de formação e de natureza económica, profissional, cultural e social;
- 4- Ser informado regularmente da atividade desenvolvida pelo sindicato;
- 5- Criticar os atos dos corpos diretivos em todos os aspectos do trabalho sindical sempre que o julgue necessário e oportuno;
- 6- Recorrer das deliberações dos órgãos do sindicato, nos termos previstos nos presentes estatutos;
- 7- Exercer o direito de tendência, de acordo com a Constituição da República Portuguesa, nos termos a seguir regulamentados:
 - a) Qualquer associado ou grupo de sócios pode-se constituir em tendência sindical desde que comunique essa sua decisão, bem como os seus motivos e finalidades e as bases fundamentais de organização e funcionamento dessa tendência sindical à direcção nacional que divulgará, aos sócios, essa comunicação, inserindo-a, na íntegra, no site do sindicato e afixando-a na sede, nas secções regionais e nas delegações;
 - b) Assiste aos sócios que pertencerem a uma tendência sindical o direito a utilizarem um espaço específico no site do sindicato para divulgarem aos demais sócios as suas posições sobre assuntos de natureza sindical;
 - c) Podem ainda os sócios que pertencerem a uma tendência sindical utilizar as instalações do Sindicato, desde que comuniquem, com a devida antecedência, esse pedido à direcção nacional e dessa utilização não resulte prejuízo para o desenvolvimento das atividades normais do sindicato.

Artigo 10.º

Para além daqueles que forem consagrados por lei, são, em especial, deveres dos sócios:

- 1- Participar em todos os atos da vida sindical;
- 2- Acatar as decisões da assembleia geral;
- 3- Pagar pontualmente as suas quotas no valor de 1 % das suas remunerações ilíquidas, fixas ou permanentes, que se encontrem sujeitas a desconto para aposentação ou reforma;
- 4- Cumprir os estatutos;
- 5- Promover a divulgação do sindicato, seus princípios fundamentais, objetivos e acções;
- 6- Pagar a joia no ato da inscrição;
- 7- Comunicar ao sindicato no prazo máximo de 30 dias a mudança de residência ou local de trabalho, a reforma e os impedimentos por doença ou serviço militar.

Artigo 11.º

1- Para além de outras causas previstas na lei, perde a qualidade de sócio aquele que:

- a) Deixar de exercer voluntariamente a profissão;
 - b) Se demita voluntariamente;
 - c) Haja sido punido com pena de expulsão;
 - d) Deixar de pagar as quotas durante o período de três meses e, depois de avisado para pagar as quotas em atraso, o não fizer no prazo de um mês após a recepção do aviso, excepto no caso de desemprego, doença ou serviço militar.
- 2- Mantém a qualidade de associado, embora sem obrigação de pagamento de quota, os que se encontrem desempregados, a prestar serviço militar, ou quando, em consequência de situação litigiosa, se encontrem sem remuneração ou suspensos temporariamente da atividade profissional.
- 3- Os sócios que se encontrem numa situação de aposentados ou reformados mantêm os direitos que lhe estão consagrados nestes estatutos, com excepção dos previstos nos números 1 e 2 do artigo 9.º

Artigo 12.º

Demissão

O pedido de demissão de sócio do sindicato só pode ser considerado se feito por escrito e assinado.

- 1- Ao conceder a demissão, o sindicato pode exigir o pagamento das quotas referentes aos três meses subsequentes à data do pedido.
- 2- Os sócios podem ser readmitidos nos termos e condições previstos para a admissão.

Artigo 13.º

Disciplina

1- Constitui uma infração disciplinar qualquer comportamento ou omissão culposas de um sócio que viole o disposto nos presentes estatutos ou que constitua uma violação aos seus deveres, tal como estes vêm definidos nos estatutos.

2- As infrações disciplinares em que os sócios incorrerem, dão lugar à aplicação das sanções de repreensão por escrito, de suspensão temporária dos direitos de sócio até 12 meses e de expulsão, sendo as duas primeiras deliberadas pelo conselho disciplinar e a última por deliberação da assembleia geral, tomada por maioria dos votos validamente expressos.

3- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem que antecedida da realização de processo disciplinar, nos termos previstos nestes estatutos, e de obtido o prévio parecer escrito da direcção nacional.

4- O pedido de readmissão de sócio anteriormente expulso é decidido pelo conselho disciplinar, obtido o prévio parecer concordante da direcção nacional. Pode o conselho disciplinar, por sua iniciativa ou a proposta da direcção nacional, submeter, em casos excepcionais, uma sua deliberação de readmissão a homologação pela assembleia geral, sendo exigível, para aprovação dessa homologação, uma maioria dois terços dos votos validamente expressos.

CAPÍTULO IV

Corpos gerentes

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 14.º

1- São órgãos do sindicato os seguintes:

- a) Assembleia geral;
- b) Direcção nacional;
- c) Conselho fiscal;
- d) Conselho disciplinar.

2- No caso de serem criadas secções regionais, nomeadamente nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, estas terão, como seus órgãos gerentes, a direcção e assembleia regional.

3- São órgãos concelhios as comissões concelhias de delegados sindicais.

4- No caso de a direcção nacional criar delegações, estas serão dirigidas por responsáveis, por si livremente nomeados e nos quais poderá delegar competências.

Artigo 15.º

1- A duração do mandato dos titulares eleitos dos corpos gerentes, incluindo os delegados sindicais, é de três anos, que poderão ser renováveis, sendo o respetivo processo eleitoral definido pelos presentes estatutos.

2- *(Eliminado.)*

Artigo 16.º

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Os dirigentes que, por motivo de desempenho das suas funções, percam toda ou parte da remuneração do seu trabalho têm direito ao reembolso pelo sindicato das importâncias correspondentes.

Artigo 17.º

1- No caso de ocorrer uma vaga, por renúncia ou por incapacidade permanente dum membro efetivo eleito, essa vaga será preenchida por um membro suplente, que pertença à mesma lista candidata do membro efetivo por ele substituído e respeitando a sua colocação nessa mesma lista.

2- Os membros suplentes têm direito a participar nas reuniões do respetivo órgão em moldes a definir por este.

Artigo 18.º

1- Os membros eleitos dum qualquer órgão podem ser destituídos pela assembleia geral, por decisão, aprovada por maioria de dois terços do número total dos votos expressos, tomada em reunião expressamente convocada para o efeito, com antecedência mínima de trinta dias.

2- Se a destituição não implicar a perda do quórum de funcionamento o órgão a que os destituídos pertencerem, a substituição destes será assegurada nos termos previstos no número 1 do artigo anterior.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, caso ocorra a destituição integral dos membros de um órgão ou, com as destituições aprovadas, este órgão perca o seu quórum de funcionamento, deverão realizar-se eleições intercalares para designação de novos titulares desse órgão, excepto se a destituição ocorrer nos últimos três meses do mandato dos destituídos, caso em que estes se manterão em funções de gestão corrente, até ao final daqueles seus mandatos.

4- *(Eliminado.)*

5- A destituição de todos os membros da direcção nacional obriga à realização de eleições antecipadas para todos os órgãos do sindicato, a realizar no prazo de três meses, mantendo-se estes em funções de gestão corrente até à posse dos novos eleitos.

6- Considera-se como renúncia à titularidade de um cargo, à recusa injustificada do eleito em tomar posse ou a sua falta injustificada a cinco reuniões consecutivas do órgão para o qual foi eleito.

7- Cabe à mesa da assembleia geral reconhecer, sob proposta do órgão respetivo, as situações de renúncia previstas no número anterior.

Artigo 19.º

1- É incompatível o exercício de cargos nos órgãos do sindicato com cargos nos órgãos de direcção nacional de partidos políticos, instituições religiosas ou cargos públicos de exclusiva escolha governamental.

2- *(Eliminado.)*

Artigo 20.º

Sem prejuízo do que se encontra regulado nos presentes estatutos sobre o funcionamento dos órgãos do sindicato, estes, através de regulamentos, poderão estabelecer regras de funcionamento complementares.

Artigo 21.º

Salvo os casos em que os estatutos prevejam expressamente o contrário, os órgãos do sindicato só poderão deliberar estando presentes a maioria dos seus membros e as suas deliberações são tomadas pela maioria de votos validamente expressos.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 22.º

A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo de todos os seus direitos sindicais.

Artigo 23.º

Para além das competências que lhe forem expressamente consagradas por lei e pelos presentes estatutos, cabe, em especial, à assembleia geral:

1- Eleger e destituir os corpos gerentes e aplicar-lhes, sob proposta do conselho disciplinar, qualquer sanção disciplinar;

2- Aprovar anualmente o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal;

3- Apreciar e deliberar sobre o plano de gestão anual proposto pela direcção nacional;

4- Deliberar sobre a alteração de estatutos;

5- Autorizar a direcção a contrair empréstimos e a adquirir, alienar ou onerar bens imóveis;

6- Apreciar e deliberar sobre conflitos de jurisdição entre órgãos do sindicato que, por qualquer um dos envolvidos, lhe forem submetidos;

7- Apreciar e deliberar os recursos que lhe forem interpostos, por qualquer sócio ou por outro órgão, das decisões da direcção nacional;

8- Decidir da constituição e regras de funcionamento de comissões de inquérito, por iniciativa da sua mesa

ou a proposta de qualquer órgão do sindicato, nomear os seus membros e identificar o objecto do inquérito;

9- Deliberar sobre a fusão e dissolução do sindicato e, neste último caso, da forma de liquidação do seu património;

10- (*Eliminado.*)

Artigo 24.º

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária de três em três anos para proceder à eleição da mesa da assembleia geral, da direcção nacional, do conselho fiscal e do conselho disciplinar.

2- A assembleia geral reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária anualmente, até 31 de março, para exercer as atribuições previstas no número 2 do artigo 23.º

3- Realizando-se a assembleia geral num único ou mais locais e não estando nele ou neles presentes, à hora marcada, na primeira convocatória, para o início da reunião, a maioria dos sócios com direito a nela participarem, a reunião realizar-se-á, decorrido que sejam trinta minutos daquela hora de início e em segunda convocatória, com qualquer número de sócios, sem prejuízo do disposto no número 1 do artigo seguinte.

4- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

a) Sempre que a mesa da assembleia geral o entender necessário;

b) A solicitação da direcção nacional;

c) A requerimento de pelo menos 10 % ou 200 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

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

6- Nos casos previstos na alínea c) do número 4 o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral de forma a que esta se realize no prazo máximo de 30 dias após a recepção de requerimento, salvo motivo justificado, em que o prazo máximo é de 60 dias, devendo esta iniciar-se impreterivelmente à hora marcada.

7- As convocatórias das assembleias gerais são afixadas na sede, nas secções regionais e nas delegações, inseridas, com o devido destaque no site do sindicato e remetidas por correio eletrónico para os sócios que nelas possam participar e que tenham disponibilizado aos serviços, para esse efeito, um endereço de correio eletrónico.

8- Não são admitidos votos por procuração.

Artigo 25.º

1- As reuniões extraordinárias requeridas pelos sócios nos termos da alínea c) do artigo 24.º não se realizarão sem a presença de pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião pela ordem por que constam os nomes no requerimento.

2- Se a reunião se não efetuar por não estarem presentes os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos seis meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 26.º

A assembleia geral, poderá funcionar de forma descentralizada, por decisão da mesa da assembleia geral, até a um máximo de três localidades, excepto quando se tratar de eleições dos corpos gerentes nacionais em que este número pode ser ultrapassado.

SECÇÃO III

Mesa da assembleia geral

Artigo 27.º

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, três secretários e dois membros suplentes.

2- A mesa da assembleia geral é eleita em lista conjunta com a direcção nacional, conselho fiscal e conselho disciplinar.

Artigo 28.º

Para além das competências que lhe forem expressamente consagradas por lei e pelos presentes estatutos, cabe, em especial, à mesa da assembleia geral:

1- Convocar, nos termos previstos nos estatutos, e dirigir as reuniões da assembleia geral;

2- Elaborar e submeter à aprovação as minutas de atas, assegurando, depois de aprovadas, a sua conveniente

divulgação no site do sindicato;

- 3- Dar posse aos novos corpos gerentes;
- 4- Comunicar à assembleia geral qualquer irregularidade de que tenha conhecimento;
- 5- Assinar os termos de abertura e encerramento e rubricar as folhas dos livros de atas;
- 6- Assistir às reuniões de direção, sem direito de voto.

SECÇÃO IV

Direcção nacional

Artigo 29.º

- 1- A direcção nacional é constituída por 25 membros efetivos e 5 suplentes.
- 2- A direcção nacional é eleita em lista conjunta com a mesa da assembleia geral, o conselho fiscal e o conselho disciplinar.

Artigo 30.º

- 1- A direcção nacional deverá na sua primeira reunião eleger entre si, um presidente, um vice-presidente, um secretário, um tesoureiro e um vogal, os quais constituem o secretariado.
- 2- O secretariado é coordenado pelo presidente da direcção nacional, ao qual incumbe em especial:
 - a) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
 - a) Convocar, através dos meios definidos pela direcção nacional, as reuniões ordinárias e extraordinárias deste órgão, dirigi-las e superintender na elaboração das respetivas atas;
 - a) Elaborar, anualmente, o plano de atividades e o relatório do exercício, a sujeitar a aprovação da direcção nacional.
- 3- Nas faltas ou impedimentos temporários do presidente da direcção nacional, a sua substituição será assegurada pelo vice-presidente, e, também na falta ou impedimentos temporários deste, por um membro do secretariado designado pelo presidente.
- 4- O secretariado tem por função coadjuvar o presidente da direcção nacional e, com ele, assegurar a execução das deliberações da direcção nacional.

Artigo 31.º

Para além das competências que lhe forem expressamente consagradas por lei e pelos presentes estatutos, cabe, em especial, à direcção nacional:

- 1- Deliberar sobre os pedidos de filiação;
- 2- Dirigir e coordenar a atividade do sindicato, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos;
- 3- Elaborar e apresentar, no mês de março de cada ano, à assembleia geral o relatório e contas da gerência, bem como o orçamento para o ano seguinte, que será aprovado em plenário da direcção nacional durante o mês de novembro;
- 4- Declarar a greve;
- 5- Elaborar o inventário dos haveres do sindicato, que será conferido e assinado no ato de posse da nova direcção nacional;
- 6- Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deva pronunciar-se;
- 7- Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de reuniões extraordinárias, sempre que o julgue conveniente;
- 8- Admitir, suspender e demitir os empregados do sindicato, bem como fixar as suas remunerações, de harmonia com as disposições legais aplicáveis;
- 9- Promover, com vista ao desenvolvimento da sua atividade, a criação de comissões específicas, bem como coordenar a sua atividade;
- 10- Promover a publicação de boletins informativos e outras formas de comunicação;
- 11- Deliberar sobre a mudança do local da sede do sindicato, desde que dentro da localidade definida no artigo 1.º dos presentes estatutos;
- 12- Deliberar sobre a abertura e encerramento de delegações em áreas do território nacional não abrangidas por secções regionais, definir as suas regras de funcionamento, alocar-lhes recursos, nomear os seus responsáveis e neles delegar competências.

Artigo 32.º

- 1- A direcção nacional reunirá, pelo menos, de dois em dois em meses.
- 2- As deliberações são tomadas por simples maioria de votos de todos os seus membros, e, em caso de empate, o presidente tem voto de qualidade.

Artigo 33.º

- 1- Os membros da direcção nacional respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi confiado.
- 2- Estão isentos desta responsabilidade:
 - a) Os membros da direcção que não tiverem estados presentes à reunião na qual foi tomada a resolução, desde que em reunião posterior àquela estejam presentes a após a leitura da ata da deliberação respectiva manifestarem a sua oposição;
 - b) Os membros da direcção que tiverem votado expressamente contra essa resolução.

Artigo 34.º

- 1- Para que o sindicato fique obrigado basta que os respetivos documentos sejam assinados por dois membros da direcção, sendo obrigatoriamente um o presidente ou o seu substituto, por delegação deste.
- 2- A direcção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados atos, devendo para tal fixar com toda a precisão o âmbito dos poderes conferidos.

CAPÍTULO V

Conselho fiscal

Artigo 35.º

O conselho fiscal é constituído por três membros efetivos e um suplente

Artigo 36.º

- 1- Na primeira reunião do conselho fiscal os membros eleitos escolherão entre si o presidente deste órgão, a quem cabe convocar, através dos meios definidos pelo conselho fiscal, as reuniões ordinárias e extraordinárias deste órgão, dirigi-las e superintender na elaboração das respetivas atas;
- 2- Em caso de empate na votação, o presidente do conselho fiscal dispõe de voto de qualidade.

Artigo 37.º

Para além das competências que lhe forem expressamente consagradas por lei e pelos presentes estatutos, cabe, em especial, ao conselho fiscal:

- 1- Examinar, pelo menos trimestralmente, a contabilidade do sindicato;
- 2- Dar parecer sobre o relatório e contas apresentados pela direcção, bem como sobre o orçamento;
- 3- *(Eliminado)*;
- 4- *(Eliminado)*;
- 5- Apresentar à direcção as sugestões que entender de interesse para a vida do sindicato.

CAPÍTULO VI

Conselho disciplinar

Artigo 38.º

- 1- O conselho disciplinar é constituído por três membros efetivos e um suplente que, na sua primeira reunião escolherão entre si o presidente deste órgão, a quem cabe convocar, através dos meios definidos pelo conselho disciplinar, as reuniões deste órgão, dirigi-las e superintender na elaboração das respetivas atas.
- 2- Em caso de empate na votação, o presidente do conselho disciplinar dispõe de voto de qualidade.
- 3- A aplicação ou a proposta de aplicação de sanções disciplinares a delegados sindicais carece, para ser aprovada, do voto favorável do presidente, tal como a decisão de arquivamento de uma participação disciplinar ou de um processo disciplinar, sob proposta do respetivo instrutor.

Artigo 39.º

Na medida das sanções disciplinares que lhe cabe aplicar ou propor, nos termos do artigo 13.º, o conselho disciplinar atenderá às circunstâncias que envolveram a prática da infração, ao grau de culpa do infrator e aos efeitos da infração.

Artigo 40.º

1- Recebida uma participação disciplinar, proveniente de um sócio ou de um órgão do sindicato, o conselho disciplinar aprecia-a e, caso entenda não a arquivar por falta de fundamento, nomeia, preferencialmente de entre os membros do sindicato que não façam parte dos órgãos gerentes, um instrutor para conduzir o respetivo processo disciplinar.

2- O instrutor poderá ser assessorado, na instrução do processo disciplinar, por um jurista designado pelo conselho disciplinar.

3- A instrução do processo disciplinar finda com um relatório, elaborado pelo instrutor, que será presente à direcção nacional, para emissão de parecer, antes do seu envio ao órgão competente para decidir da aplicação da sanção disciplinar ou do arquivamento do processo.

4- Cópia do relatório do processo disciplinar e da decisão que sobre ele recaiu será enviada ao participante e ao participado.

Artigo 41.º

Constitui nulidade do processo disciplinar:

1- A falta de audição escrita do participado, dentro de prazo adequado, se o instrutor decidir, contra ele, formular uma acusação;

2- A falta ou insuficiente caracterização da infração cometida e da sanção disciplinar proposta pelo instrutor na acusação.

CAPÍTULO VII

SECÇÃO I

Estrutura operacional

Artigo 42.º

1- A estrutura operacional do sindicato assenta nos serviços instalados na sua sede e, para prestação de serviços descentralizados, nas delegações e secções regionais, caso estas venham a ser criadas, e nas comissões sindicais e nos delegados sindicais.

2- Não existindo secções regionais nas Regiões Autónomas da Madeira e dos Açores, pode a direcção nacional constituir mandatários para a prática de atos que se relacionem com a atividade sindical naquelas regiões.

Artigo 43.º

(Eliminado.)

Artigo 44.º

(Eliminado.)

Artigo 45.º

1- A assembleia regional é o órgão deliberativo para as questões de natureza sindical diretamente relacionadas com a região e é constituído por todos os associados que exercem a sua atividade profissional na região e que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Compete à assembleia regional:

a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento com base nas disposições aplicáveis ao funcionamento da assembleia geral, sendo também estas aplicáveis supletivamente, nos casos omissos daquele regulamento;

b) Deliberar sobre todas as questões exclusivas da região que lhe forem submetidas por qualquer dos órgãos do sindicato ou pelos órgãos da respectiva região.

3- A assembleia regional reunirá obrigatoriamente em sessão ordinária, de três em três anos, para proceder à eleição da direcção regional.

4- A assembleia regional reunirá em sessão extraordinária:

a) A solicitação da direcção regional;

b) A requerimento de, pelo menos, 10 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais que exerçam a sua atividade na região.

5- *(Eliminado.)*

Artigo 46.º

1- A direcção regional é constituída por um mínimo de três e um máximo de sete membros efetivos, um dos quais, por eleição dos demais, presidirá à direcção, e por suplentes em número não superior a metade dos efetivos, sendo o seu número determinado pela forma seguinte:

a) Até 200 sócios é composta por 3 dirigentes efetivos e 1 suplente;

b) Mais de 200 e menos de 500 sócios por 5 dirigentes efetivos e 2 suplentes;

c) Mais de 500 sócios por 7 dirigentes efetivos e 3 suplentes.

2- Compete à direcção regional:

a) Coordenar a atividade do sindicato nas matérias de natureza sindical diretamente relacionadas com a região e, no caso específico das secções regionais dos Açores e da Madeira, caso venham a ser criadas, com as matérias que decorram do estatuto de autonomia dessas regiões, tendo em conta as orientações de política geral emanadas dos órgãos nacionais do sindicato;

b) Deliberar e propor à direcção nacional a declaração de formas de luta para a região ou o todo nacional;

c) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia regional o relatório de atividades e as contas do ano findo, bem como a proposta de atividades e orçamento para o ano seguinte, a sujeitar à aprovação da direcção nacional;

d) Requerer a convocação da assembleia regional;

e) Propor à direcção nacional a admissão, suspensão ou demissão dos trabalhadores do sindicato que trabalham na região;

f) Gerir os fundos atribuídos à região;

g) Dar parecer sobre os pedidos de filiação;

h) *(Eliminado.)*

i) Aprovar os regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços.

3- Cabe ainda à direcção regional aprovar o regulamento do seu funcionamento com base nas disposições aplicáveis ao funcionamento da direcção nacional, sendo também estas disposições aplicáveis supletivamente, nos casos omissos daquele regulamento.

SECÇÃO II

Delegados sindicais

Artigo 47.º

(Eliminado.)

Artigo 48.º

(Eliminado.)

Artigo 49.º

(Eliminado.)

Artigo 50.º

1- Os delegados sindicais são trabalhadores sócios do sindicato, que atuam como elementos de ligação entre a direcção do sindicato e os trabalhadores por estes representados.

2- Os delegados sindicais exercem a sua atividade nos diversos locais de trabalho ou em determinadas áreas geográficas, quando a dispersão por locais de trabalho justificar.

Artigo 51.º

Para além das definidas por lei, são atribuições dos delegados sindicais:

- 1- Representar o sindicato dentro dos limites dos poderes que lhe são conferidos;
- 2- Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;
- 3- Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando que as circulares e informações do sindicato cheguem a todos os trabalhadores do sector;
- 4- Comunicar à direcção nacional e direcção regional ou, ainda, às entidades competentes, todas as irregularidades que ponham em causa os direitos laborais dos sócios do sindicato;
- 5- Colaborar com os órgãos nacionais e regionais do sindicato nas matérias para que forem solicitados;
- 6- Dar conhecimento à direcção nacional e regional de todos os assuntos do interesse dos sócios do sindicato;
- 7- Cooperar com a direcção nacional e regional no estudo, negociação ou revisão das convenções coletivas de trabalho;
- 8- *(Eliminado)*;
- 9- Exercer as demais atribuições que lhe sejam expressamente cometidas pela direcção do sindicato;
- 10- Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical;
- 11- Assegurar a sua substituição por suplentes nos períodos de ausência;
- 12- Comunicar à direcção nacional e regional eventuais mudanças de local de trabalho.

Artigo 52.º

Só poderá ser eleito para delegado sindical o trabalhador sócio do sindicato que reúna as seguintes condições:

- 1- Exerça a sua atividade no local de trabalho e área geográfica onde é desencadeado o processo de eleição;
- 2- Esteja em pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 53.º

1- A eleição dos delegados sindicais efetua-se por iniciativa da direcção nacional e ou regional do sindicato, circunscrevendo-se aos sócios de pleno direito em cada local de trabalho.

2- Nos locais de trabalho suscetíveis de eleger dois ou mais delegados sindicais, a eleição pode ser precedida de um processo eleitoral organizado por listas concorrentes.

3- São eleitos os delegados, individualmente ou em lista, os que recolherem mais votos dos sócios do respetivo local de trabalho.

4- Após a eleição dos delegados sindicais, a direcção nacional comunicará, no prazo máximo de 30 dias, ao respetivo empregador, quais os delegados eleitos.

5- *(Eliminado.)*

6- A destituição dos delegados sindicais é da responsabilidade dos sócios do respetivo local de trabalho, reunidos em assembleia expressamente convocada para o efeito por, pelo menos, 10 % desses sócios, sendo a destituição, que para ser aprovada deve reunir o voto expresse e favorável de, pelo menos, metade dos sócios eleitores, ser dada a conhecer à direcção nacional pelos sócios que assegurem a condução da reunião onde a mesma foi aprovada.

Artigo 54.º

(Eliminado.)

Artigo 55.º

(Eliminado.)

CAPÍTULO VIII

Fundos

Artigo 56.º

Constituem os fundos do sindicato:

- 1- As quotas dos sócios;
- 2- As receitas extraordinárias;
- 3- As contribuições extraordinárias.

Artigo 57.º

As receitas serão obrigatoriamente aplicadas no pagamento de todas as despesas em iniciativas e encargos do sindicato.

Artigo 58.º

1- A fim de permitir a elaboração do relatório de atividades, das contas e do orçamento, as direções regionais deverão enviar à direcção nacional, até dois meses antes da data prevista para a sua aprovação, o relatório e as contas, bem como as propostas de orçamento e o plano relativos à sua atividade.

2- As alterações que impliquem aumento da despesa global ou dos montantes de cada sector carecem de aprovação da assembleia geral, sobre proposta da direcção nacional.

CAPÍTULO IX

Fusão e dissolução

Artigo 59.º

1- A fusão ou dissolução do sindicato só se poderá verificar por deliberação de dois terços dos seus sócios, presentes em assembleia geral convocada expressamente para o efeito.

2- Em caso de fusão, deverão os sócios aprovar os respetivos termos, nomeadamente as quotas de participação das partes na nova organização sindical a criar, observando-se ainda o seguinte:

a) Os sócios do sindicato são automaticamente inscritos como associados do sindicato que vier a resultar dessa fusão, excepto se, por escrito, solicitarem a sua desfiliação, participando na eleição dos primeiros corpos sociais daquele novo sindicato, nos termos dos respetivos estatutos;

b) A assembleia geral que aprovar essa fusão pode ainda deliberar que funciona como assembleia constituinte do sindicato que resultar desse processo de fusão, aí aprovando um projeto de fusão comum, proposto pelas direções dos sindicatos intervenientes nesse processo, e que contenha:

- A indicação da sede do novo sindicato;
- Os estatutos do novo sindicato;
- A composição da respectiva comissão instaladora que deverá organizar as eleições para os seus corpos sociais e empossar os eleitos;
- O balanço de cada um dos sindicatos que se irão fundir e a identificação dos direitos e deveres, de natureza patrimonial e creditícia, a serem transferidos para o sindicato que resultar dessa fusão, bem como os termos em que se opera a gestão do património de cada um dos Sindicatos intervenientes no processo de fusão.

3- Em caso de dissolução do sindicato, cabe à assembleia geral fixar os respetivos termos, não podendo em caso algum os bens do sindicato ser distribuídos pelos sócios.

CAPÍTULO X

Eleições

Artigo 61.º

Os órgãos são eleitos por uma assembleia eleitoral constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 62.º

A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar a data das eleições;
- b) Convocar a assembleia eleitoral;
- c) Organizar os cadernos eleitorais;
- d) Apreciar as reclamações apresentadas em relação aos cadernos eleitorais;
- e) Verificar a regularidade das candidaturas;
- f) Promover a impressão e distribuição dos boletins de voto a todos os eleitores, até cinco dias antes do ato eleitoral.

Artigo 63.º

As eleições dos corpos gerentes do sindicato deverão ter lugar nos últimos 90 dias de cada mandato.

Artigo 64.º

A convocação da assembleia eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios publicados em dois jornais de âmbito nacional e dois das regiões da Madeira e dos Açores, respetivamente, e afixados na sede e delegações regionais, bem como no site do sindicato, com a antecedência mínima de 60 dias.

Artigo 65.º

1- Os cadernos eleitorais, depois de organizados, serão afixados na sede e delegações do sindicato, até 60 dias antes das eleições.

2- Da inscrição ou omissão irregular nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos dez dias seguintes ao da sua afixação, devendo esta decidir da reclamação no prazo de 48 horas.

Artigo 66.º

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral das listas contendo a designação dos membros a eleger, acompanhadas de um termo individual ou coletivo de aceitação das candidaturas, bem como dos respetivos programas de ação.

2- As listas de candidaturas terão de ser subscritas por, pelo menos, 50 sócios do sindicato.

3- Os candidatos serão identificados pelo nome completo, número de sócio, idade, residência, designação da entidade patronal e local de trabalho.

4- Os sócios subscritores serão identificados pelo nome completo, número de sócio e assinatura.

5- As listas de candidatura só serão aceites desde que delas conste a indicação dos sócios que delas fazem parte, nos diversos órgãos dos corpos gerentes em conformidade com os estatutos e regularmente inscritos e constantes dos cadernos eleitorais.

6- A apresentação das listas de candidatura à mesa da assembleia geral, terão de ser feitas até 45 dias antes do ato eleitoral.

Artigo 67.º

1- Será constituída uma comissão de fiscalização, integrada pelo presidente da mesa da assembleia geral e um representante de cada uma das listas concorrentes, à qual incumbe o acompanhamento do processo eleitoral, bem como a participação à mesa da assembleia geral de eventuais irregularidades do mesmo.

2- O representante de cada lista concorrente deverá ser indicado conjuntamente com a apresentação das respetivas candidaturas.

Artigo 68.º

1- A mesa da assembleia geral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao do encerramento do prazo para a entrega das listas de candidaturas.

2- Com vista ao suprimento das eventuais irregularidades encontradas, a documentação será devolvida ao primeiro dos subscritores das listas, o qual deverá saná-las no prazo de três dias.

3- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia geral decidirá nas vinte e quatro horas seguintes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

4- No caso de haver mais do que uma lista de candidatura serão as mesmas identificadas por letras do alfabético de A a Z, conforme a data de entrega à mesa da assembleia geral.

Artigo 69.º

As listas de candidatura concorrentes às eleições, bem como os respetivos programas de ação, serão afixadas na sede do sindicato e delegações, bem como no site do sindicato, desde a data da sua aceitação até à realização do ato eleitoral.

Artigo 70.º

A assembleia eleitoral decorrerá entre as 9h00 e as 17h00, podendo as mesmas encerrar antes, atentas as características próprias dos serviços e localidades em que estejam instaladas.

Artigo 71.º

Os boletins de voto serão editados pelo sindicato sob o controlo da mesa da assembleia geral, terão forma retangular, com as dimensões de 15 cm x 10 cm, e serão em papel branco, liso, sem marca ou sinal exterior.

Artigo 72.º

- 1- O voto é secreto.
- 2- Não é permitido o voto por procuração.
- 3- É permitido o voto por correspondência, desde que:
 - a) O boletim de voto esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
 - b) Do referido sobrescrito conste o número de sócio e a respectiva assinatura reconhecida pelo notário ou abonada por autoridade administrativa, governo civil, câmara municipal ou junta de freguesia ou pela mesa da assembleia geral ou ainda acompanhada pelo cartão de associado;
 - c) Este subscrito seja introduzido noutra e endereçado ao presidente da mesa da assembleia de voto por correio registado.

Artigo 73.º

São nulos os votos que não obedeçam aos requisitos dos artigos anteriores.

Artigo 74.º

A identificação dos eleitores será efetuada de preferência através do cartão de cidadão ou qualquer outro elemento de identificação com fotografia.

Artigo 75.º

- 1- Obrigatoriamente, funcionarão, mesas de voto na sede e delegações do sindicato, das 9h00 às 17h00.
- 2- Os sócios votarão nas mesas em conformidade com regulamento eleitoral, elaborado especificamente para cada ato eleitoral e o qual será enviado aos sócios conjuntamente com o(s) boletim(ns) de voto.
- 3- Cada lista deverá credenciar um elemento que fará parte da mesa de voto.
- 4- A mesa da assembleia geral promoverá até 15 dias antes da assembleia geral eleitoral, a constituição das mesas de voto e designará um seu representante que não poderá fazer parte das listas concorrentes, salvo acordo expresso entre as mesmas.

Artigo 76.º

- 1- Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da ata com os resultados, devidamente assinada pelos elementos da mesa. A ata deve ser entregue pessoalmente ao presidente da assembleia eleitoral ou enviada a este pelo correio, sob registo.
- 2- Após a recepção na sede do sindicato das atas de todas as mesas de voto, proceder-se-á ao apuramento final até cinco dias úteis e será feita a proclamação da lista vencedora e afixação dos resultados na sede, delegações e secções do sindicato, bem como no site do sindicato.

Artigo 77.º

- 1- Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidades do ato eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a afixação dos resultados.
- 2- A mesa da assembleia geral, após consulta à comissão de fiscalização, apreciará o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada por escrito aos representantes das listas concorrentes e afixada na sede e delegações.
- 3- Para efeitos dos números anteriores, não se verificando impedimentos decorrentes de eventuais impugnações, considera-se encerrado o apuramento final dos resultados eleitorais, proclamando-se a lista vencedora.

Artigo 78.º

- 1- A mesa da assembleia geral conferirá posse aos corpos gerentes eleitos até 90 dias após o ato eleitoral, salvo se do ato eleitoral tiver recaído recurso para a assembleia geral.
- 2- Até à resolução de eventuais recursos, em sede de assembleia geral, os corpos gerentes manter-se-ão em funções, no uso de todas as suas competências.

Registado em 20 de fevereiro de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 5, a fl. 7 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

**Associação Sindical Independente dos Serviços, Transportes e Comércio - ASSIFECO
- Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 6 de fevereiro de 2025 para o mandato de quatro anos.

Presidente	Pascoal Pereira Marques
1.º vice-presidente	Sérgio Moita das Neves
2.º vice-presidente	Fernando António P. Silva
3.º vice-presidente	Henrique Carlos Pereira Mendes
Tesoureiro	Jorge Manuel V. Oliveira
1.º secretário	Sílvio António Rodrigues Galvão
Vogal	Carlos Manuel Gil Pires
Vogal	Cristiana Filipa Soares Pereira
Vogal	Jesuíno Machado Dias Afonso
Vogal	Teresa Regina de Jesus Simões
Vogal	Andreia Sofia Silva Conceição
Vogal	Marco António Reis Cravo
Vogal	João Carlos Pinto Grou
Vogal	Filipe Daniel S. R. de Oliveira
Vogal	Inês da Rocha Leal B. da Silva
Vogal	Marco António Mendes Pereira
Vogal	Diva Antónia R. M. Rebelo

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Funcionários do Serviço de Estrangeiros e Fronteiras (SINSEF) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de setembro de 2023 para o mandato de dois anos.

Presidente - Artur Jorge Girão.

Vice-presidentes:

Helena Santos.

Joana Bento.

Sandra Bértolo.

Célia Peres.

Ana Catarina Nascimento.

Carlos Correia.

Secretário nacional - Ondina Gonçalves.

Vogais:

Pedro Barbosa.

Vanda Louro.

Hugo Pereira.

Custódio Fernandes.

Mário Cruz.

Maria Fátima Gonçalves.

Ana Cristina Almeida.

Carlos Alberto Rodrigues.

Tesoureiro - José Filipe Sousa.

Suplentes:

Maria Eva Serrão.

Maria Oliveira.

Pedro Nuno Barbosa.

Ana Catarina Martins.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****II - DIREÇÃO****Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de outubro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Carlos Manuel Baliza Ramalho.

Vice-presidente - Fernando Manuel dos Santos Fernandes.

Secretário(a) - Ângela Fernanda Pereira da Costa Gonçalves.

Tesoureiro - Luís Noite Brandão.

Vogal - Hélder Manuel de Melo Furtado de Simas Belém.

Vogal - Ana Luísa Dourado Pacheco.

Vogal - Agostinho Manuel Garcia Monteiro.

Vogal - Tiago André Fernandes Neto Tavares.

Vogal - Mário Olímpio Máximo Monteiro.

Vogal - José João da Costa Fraga.

Vogal - Ana Maria Silva Marques.

Vogal - Rui Edgar Ferreira da Costa.

Vogal - João José Fernandes Garcia.

Vogal - Zita Maria Castro da Silva.

Vogal - Mafalda Cristina da Silva Lopes Rosa.

Vogal suplente - Elda Maria Rodrigues Gomes Pereira.

Vogal suplente - Antão Francisco Castro Caçador.

Vogal suplente - Margarida Cristina Alves Canais Rosado Vieira Ramalho.

Vogal suplente - André Botelho Caria.

Vogal suplente - Eduardo Semanas Macedo.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa das Indústrias de Mobiliário e Afins - APIMA - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de julho de 2024 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - Anibal Carneiro Barbosa, L.^{da}, representada por António Joaquim Espinheira Carneiro.

Vice-presidente - Arnaldo Moreira Rodrigues, L.^{da}, representada por Albino Lobo Rodrigues.

Vice-presidente - AZEMAD, L.^{da}, representada por Nuno Augusto Castro Portugal.

Vice-presidente - Irmãos Pereira Pacheco, SA, representada por Ricardo Manuel Meireles Pacheco.

Vice-presidente - Damaceno & Antunes, Tecidos de Decoração, L.^{da}, representada por Jorge Guilherme Damaceno Antunes.

Suplentes:

Armando Ferreira da Silva & Fos, L.^{da}, representada por Mário Ferreira da Silva.

GICAMOB, L.^{da}, representada por Salvador Gonzaga Martins Silva.

Mário J. Pires, L.^{da}, representada por Mário Rui Ribeiro de Jesus Pires.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Bosch Car Multimédia Portugal, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores eleita em 1 de julho de 2022, para o mandato de três anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 28, de 29 de julho de 2022, foi efetuada a seguinte substituição:

Maria de Fátima Ferreira Carvalho é substituída por António Jorge Gonçalves Guimarães.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Petrogal, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro-Sul e Regiões Autónomas, SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de fevereiro de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Petrogal, SA.

«Pela presente, comunicamos 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 os sindicatos SITE-Centro Sul e Regiões Autónomas, SITE-Sul e SITE-Norte, nos dias 20 e 21 de maio de 2025, irão realizar 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: Petrogal, SA.

Morada: Avenida da Índia, 8, 1349-065 Lisboa.»

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA
A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO****I - CONVOCATÓRIAS****Maçarico, 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 STIAC - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Sectores Alimentar, Bebidas, Agricultura, Aquicultura, Pesca e Serviços Relacionados, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 24 de fevereiro de 2025, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Maçarico, SA - Convocatória.

«Informa-se 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 18 de junho de 2025, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º a 26.º e seguintes da referida lei.

Nome da empresa: Maçarico, SA.

Morada: Avenida Manuel Milheirão, n.º 17, 3070-767 Praia da Mira.»

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

1. INTEGRAÇÃO DE NOVAS QUALIFICAÇÕES

- **Técnico/a Militar Naval**, ao qual corresponde o nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).

Anexo 1:**TÉCNICO/A MILITAR NAVAL****PERFIL PROFISSIONAL - resumo¹**

QUALIFICAÇÃO	Técnico/a Militar Naval
DESCRIÇÃO GERAL	Desempenhar funções, ao nível da execução, inerentes à organização militar, para a ação e para a emergência, em unidades navais e em terra, próprias da sua categoria e posto, respeitando os deveres, princípios e valores da instituição e contribuindo para a promoção e proteção dos interesses de Portugal, no e através do mar, e no âmbito do sistema de defesa nacional.

¹ Para obter mais informação sobre este perfil profissional consulte: www.catalogo.anq.gov.pt em «atualizações».

ORGANIZAÇÃO DO REFERENCIAL DE COMPETÊNCIAS

COMPONENTE DE FORMAÇÃO TECNOLÓGICA

UC OBRIGATÓRIAS

CÓDIGO UC ²	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
UC00187	01	Atuar de acordo com os princípios e normas militares	4,5
UC00188	02	Atuar de acordo com as normas e regulamentos da Marinha	2,25
UC00189	03	Preparar a condição física geral e adaptação ao meio aquático em contexto militar naval	2,25
UC00190	04	Desenvolver a condição física geral e adaptação ao meio aquático em contexto militar naval	2,25
UC00191	05	Aprimorar a condição física geral e adaptação ao meio aquático em contexto militar naval	2,25
UC00192	06	Executar os procedimentos de ordem unida	4,5
UC00193	07	Integrar cerimónia militar	2,25
UC00194	08	Executar os procedimentos de marinaria	4,5
UC00195	09	Liderar e trabalhar em equipa	4,5
UC00196	10	Operar armamento orgânico individual	4,5
UC00197	11	Executar os procedimentos relativos ao armamento ligeiro	2,25
UC00198	12	Interagir em inglês em contexto militar	4,5
UC00173	13	Aplicar vocabulário específico do setor marítimo em conversação em língua inglesa	2,25
UC00199	14	Atuar em situações de emergência em ambiente contaminado e alagamentos no navio	2,25
UC00200	15	Atuar de acordo com os princípios de prevenção ambiental e de segurança, higiene e saúde no trabalho.	2,25
UC00201	16	Atuar de acordo com os procedimentos básicos de navegação	2,25
UC00202	17	Atuar no caso de emergência a bordo	2,25
UC00203	18	Aplicar técnicas pessoais de sobrevivência no mar	2,25
UC00143	19	Aplicar técnicas básicas de segurança pessoal e coletiva, de primeiros socorros e de prevenção e combate a incêndios a bordo	4,5
UC00204	20	Agir de forma cibersegura	2,25
UC00205	21	Utilizar aplicações digitais de produtividade	2,25
Total de pontos de crédito de UC Obrigatórias			63

² Os códigos assinalados a preto correspondem a UC específicas de uma qualificação. Os códigos assinalados a cor de laranja correspondem a UC comuns a duas ou mais qualificações.

Para obter a qualificação de Técnico/a Militar Naval para além das UC Obrigatórias, terão também de ser realizadas UC Opcionais³ correspondentes ao total de 27 pontos de crédito.

UC OPCIONAIS

CÓDIGO UC ⁴	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
UC00206	01	Reparar e manter instalações elétricas	4,5
UC00207	02	Operar e executar instalações elétricas gerais	4,5
UC00208	03	Conduzir e efetuar a manutenção de sistemas auxiliares do navio	4,5
UC00209	04	Executar as operações elementares de condução de motores propulsores marítimos	4,5
UC00210	05	Conduzir e efetuar a manutenção de motores de combustão interna	2,25
UC00211	06	Efetuar comunicações radiomarítimas	2,25
UC00212	07	Coordenar e efetuar o governo e manobra da embarcação	2,25
UC00213	08	Executar operações elementares de navegação costeira	2,25
UC00214	09	Atuar de acordo com as técnicas, táticas e procedimentos de infantaria de combate	4,5
UC00215	10	Empregar técnicas de luta individual e de imobilização	2,25
UC00216	11	Atuar de acordo com as técnicas, táticas e procedimentos elementares relativos a operações ofensivas	2,25
UC00217	12	Atuar de acordo com as técnicas, táticas e procedimentos relativos a operações ofensivas	4,5
UC00218	13	Atuar de acordo com as técnicas, táticas e procedimentos relativos a operações anfíbias	2,25
UC00219	14	Manusear pistola em tiro de combate	2,25
UC00220	15	Manusear explosivos e armamento em tiro de combate	4,5
UC00221	16	Manusear espingarda automática em tiro de combate	2,25
UC00222	17	Manusear metralhadora em tiro de combate	2,25
UC00223	18	Executar técnicas elementares de mergulho	4,5
UC00224	19	Conduzir ações em câmaras hiperbáricas	2,25
UC00225	20	Executar trabalhos subaquáticos de busca de objetos submersos e manutenção de estruturas	4,5
UC00226	21	Executar trabalhos subaquáticos elementares de conservação e reparação de estruturas e captura de espécies biológicas	2,25
UC00227	22	Executar operações de mergulho autónomo com ar até 10 metros	2,25
UC00228	23	Executar operações de mergulho semiautónomo com ar até 20 metros	4,5
UC00229	24	Executar operações de mergulho semiautónomo com ar até 40 metros	4,5
UC00230	25	Supervisionar operações de mergulho até 20 metros de profundidade	2,25
UC00231	26	Reparar motores térmicos	4,5
UC00232	27	Reparar sistemas de injeção a <i>diesel</i>	2,25
UC00233	28	Reparar sistemas de travagem automóvel	2,25

³ Poderão ser selecionadas 10 % de UC transversais de entre o leque definido (20 % a 30 %) de UC opcionais.

⁴ Os códigos assinalados a preto correspondem a UC específicas de uma qualificação. Os códigos assinalados a cor de laranja correspondem a UC comuns a duas ou mais qualificações.

CÓDIGO UC ⁴	N.º UC	UNIDADES DE COMPETÊNCIA	PONTOS DE CRÉDITO
UC00234	29	Reparar sistemas de carga e arranque	2,25
UC00235	30	Reparar sistemas de antipoluição e sobrealimentação	2,25
UC00236	31	Reparar sistemas de direção/suspensão	4,5
UC00237	32	Reparar sistemas de transmissão manual	4,5
UC00238	33	Atuar de acordo com as especificidades os veículos híbridos e elétricos	2,25
UC00239	34	Reparar sistemas de geometria de direção	2,25
UC00240	35	Diagnosticar e reparar avarias nos equipamentos informáticos	2,25
UC00241	36	Configurar protocolos e serviços de rede	4,5
UC00242	37	Instalar, configurar e manter sistemas operativos de servidor	4,5
UC00243	38	Gerir redes de computadores para conectividade e segurança	4,5
UC00244	39	Desenvolver projeto de sistemas computacionais e redes	4,5
UC00245	40	Desenvolver algoritmos	2,25
UC00246	41	Desenvolver e implementar aplicações de <i>software</i> para a produtividade	4,5
Total de pontos de crédito da Componente de Formação Tecnológica			90