

## ÍNDICE

### PÚBLICO

#### ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

##### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

###### I - ESTATUTOS:

- Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte, IP (CCDR Norte, IP) - Constituição ..... 4

### PRIVADO

#### REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

##### DESPACHOS/PORTARIAS:

- Fima Olá - Produtos Alimentares, SA - Autorização de laboração contínua ..... 18

##### 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 ..... 20
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro ..... 22
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outro ..... 24

##### CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outra ..... 26
- Acordo coletivo entre a SADOPT - Terminal Marítimo do Sado, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros ..... 29
- Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras ..... 55
- Acordo de empresa entre a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Revisão global ..... 59

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

### ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

#### I – ESTATUTOS:

- SITAC - Sindicato Independente dos Tripulantes da Aviação Civil - Constituição ..... 137

### ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

#### I – ESTATUTOS:

- Federação Nacional das Associações de Comerciantes de Carnes - Cancelamento ..... 161

#### II – DIREÇÃO:

- Portugal Activo - Associação de Clubes de Fitness e Saúde - PAACFS - Eleição ..... 162
- Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal - APEMIP - Eleição 163
- Associação Nacional de Revendedores de Energia, Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamentos e Lavagens Automóveis - ANAREC - Eleição ..... 164

### COMISSÕES DE TRABALHADORES:

#### II – ELEIÇÕES:

- Fundação Calouste Gulbenkian - Eleição ..... 165
- Greif Portugal, L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 166
- Super Bock Bebidas, SA - Eleição ..... 167
- KWD Portugal, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 168

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

#### I – CONVOCATÓRIAS:

- RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Convocatória ..... 169
- Unidade Local de Saúde da Cova da Beira, EPE - Convocatória ..... 170

#### II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Jardins do Paço - Arquitectura Paisagista, L.<sup>da</sup> - Eleição ..... 171

**Aviso:**

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

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

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

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

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

**Nota:**

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

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

Execução gráfica:

Direção-Geral de Coordenação e Planeamento.

Depósito legal n.º 8820/85.

**PÚBLICO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte, IP (CCDR Norte, IP)  
- Constituição****CAPÍTULO I****Denominação e âmbito, sede, princípios gerais e objetivos****Artigo 1.º****Denominação e âmbito**

A Comissão de Trabalhadores da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte, I.P. - adiante designada por Comissão de Trabalhadores ou CT— representa todos os trabalhadores que integram os Mapas de Pessoal da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte, I.P., também designada por CCDR NORTE, instituição ou serviço.

**Artigo 2.º****Sede**

A CT tem a sua sede no local a indicar pela CT eleita, nas instalações disponibilizadas graciosamente para esse fim pela direção da CCDR NORTE, nos termos do artigo 421.º do Código do Trabalho exercendo a sua ação no universo dos serviços e dos trabalhadores da instituição.

**Artigo 3.º****Princípios gerais e objetivos**

1- Os presentes estatutos regulam a natureza, âmbito, atribuições, direitos, deveres e objetivos de toda a atividade dos órgãos estatutários.

2- A CT é a organização de todos os trabalhadores da CCDR NORTE, constituída com vista à defesa dos seus interesses e à intervenção democrática na vida da instituição.

3- As estruturas previstas nos presentes estatutos são independentes do Estado, dos partidos ou associações políticas, das entidades patronais, das confissões religiosas, da estrutura sindical e de quaisquer associações de outra natureza.

4- A CT cooperará e manterá relações de solidariedade com a estrutura sindical da instituição e do setor de atividade, com o objetivo de reforçar os direitos e interesses dos trabalhadores e a sua qualidade de vida.

## CAPÍTULO II

**Organização dos trabalhadores**

## Artigo 4.º

**Coletivo de trabalhadores**

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da CCDR NORTE abrangidos pelo âmbito de aplicação constante no artigo 1.º destes estatutos.

2- O coletivo dos trabalhadores organiza-se e atua pelas formas previstas nestes estatutos e na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, com as sucessivas alterações, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da CCDR NORTE, a todos os níveis.

3- Nenhum trabalhador da CCDR NORTE pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar em qualquer órgão do coletivo, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

## Artigo 5.º

**Órgãos do coletivo**

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) A Assembleia Geral de Trabalhadores, adiante designada AGT;
- b) A Comissão de Trabalhadores;

## Artigo 6.º

**Assembleia Geral de Trabalhadores**

A AGT, forma democrática de expressão e deliberação do coletivo dos trabalhadores, é constituída por todos os trabalhadores da CCDR NORTE, conforme artigo 4.º.

## Artigo 7.º

**Competências da Assembleia Geral de Trabalhadores**

Compete à AGT:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do coletivo de trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;
- b) Eleger e destituir a todo o tempo os membros dos restantes órgãos estatutários bem como aprovar o respetivo plano de ação;
- c) Controlar a atividade dos restantes órgãos estatutários pelas formas e meios previstos na lei e nestes estatutos;
- d) Aprovar a participação da CT na constituição ou adesão à comissão coordenadora;
- e) Aprovar o relatório de contas, caso exista;
- f) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o coletivo dos trabalhadores, que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores, nos termos do artigo seguinte.

## Artigo 8.º

**Convocação da Assembleia Geral de Trabalhadores**

1- A AGT pode ser convocada:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores, em requerimento apresentado à CT, com a indicação da ordem de trabalhos, subscrito por todos os proponentes.

2- A AGT poderá ser descentralizada por vários locais de trabalho sendo necessário observar os seguintes requisitos:

- a) Sempre que possível, as reuniões são realizadas por videoconferência;
  - b) As reuniões são realizadas de forma simultânea, com agendamento para o mesmo dia e à mesma hora.
- 3- Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao dirigente máximo da CCDR NORTE.

## Artigo 9.º

### Prazos para a convocatória

1- A AGT será convocada com a antecedência mínima de 10 dias e máxima de 20 dias, por meios eletrónicos, nomeadamente e-mail institucional.

2- Da convocatória terão de constar o dia e a hora da AGT e respetiva ordem de trabalhos.

## Artigo 10.º

### Reuniões

1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT além de outros assuntos que constem da ordem de trabalhos.

2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal for convocada, nos termos do artigo 8.º.

## Artigo 11.º

### Reunião de emergência

1- A AGT reúne de emergência sempre que se mostre necessária uma tomada de posição urgente dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estas reuniões são feitas com a antecedência possível, no mínimo 24 horas, face à emergência e de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores, com recurso a outros meios de divulgação, nomeadamente por meios eletrónicos, nomeadamente e-mail institucional

3- A avaliação da natureza de emergência da AGT bem como a respetiva convocatória são da competência exclusiva da CT.

## Artigo 12.º

### Funcionamento

1- A AGT reúne com a presença de, pelo menos, metade do total dos trabalhadores existentes à data da convocatória aferido pelo cômputo do número total de membros presentes no conjunto das assembleias locais, no caso de existência de reuniões descentralizadas.

2- Caso à hora prevista para a realização da AGT não se encontre presente o número de trabalhadores previsto no n.º 1 deste artigo, a AGT reunirá meia hora mais tarde com qualquer número de presenças.

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

4- Para a destituição da CT, ou de algum dos seus membros, exige-se a presença de pelo menos 100 trabalhadores e uma maioria qualificada de dois terços dos presentes.

5- A AGT é presidida pela CT no respetivo âmbito.

## Artigo 13.º

### Sistema de votação

1- O voto é, por regra, sempre direto e presencial.

2- Salvo o disposto no número seguinte, a votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.

3- O voto é secreto nas votações referentes à eleição e destituição da CT, aprovação e alteração dos estatutos e sempre que esteja em causa o nome de trabalhadores.

4- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento integrado nos presentes estatutos.

## Artigo 14.º

### Discussão

1- Em regra todas as deliberações devem ser precedidas de discussão prévia.

2- São obrigatoriamente precedidas de discussão em AGT, as deliberações sobre as seguintes matérias:

- a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
- b) Alteração dos estatutos e do regulamento eleitoral;
- c) Resoluções de interesse coletivo.

3- A CT, ou a AGT podem submeter a discussão prévia qualquer projeto de deliberação, desde que mencionado na convocatória.

## CAPÍTULO III

### Comissão de Trabalhadores

#### Artigo 15.º

##### Natureza da Comissão de Trabalhadores

1- A CT são órgãos democraticamente eleitos, investidos e controlados pelo coletivo de trabalhadores, para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, noutras normas aplicáveis e nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

#### Artigo 16.º

##### Início de atividade

A CT só podem iniciar a sua atividade depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

#### Artigo 17.º

##### Direitos da Comissão de Trabalhadores

1- São direitos da CT, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao seu funcionamento;
- b) Exercer o controlo de gestão no serviço;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, diretamente ou por intermédio de comissão coordenadora;
- e) Participar em comissões coordenadoras, de acordo com a lei;
- f) Pronunciar-se sobre outros assuntos e praticar os atos e diligências inerentes ao desempenho das suas funções, dentro dos limites da legalidade.

#### Artigo 18.º

##### Deveres da Comissão de Trabalhadores

No exercício das suas atribuições e competências, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de mobilização dos trabalhadores e reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo de toda a atividade do coletivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir dos órgãos de direção da CCDR NORTE o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores.

#### Artigo 19.º

##### Controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respetiva unidade e mobilização, o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da CCDR NORTE.

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

3- Apreciar e emitir parecer sobre o orçamento da CCDR NORTE e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

- a) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- b) Promover, junto dos órgãos de direção e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da atividade da CCDR NORTE, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;

c) Apresentar aos órgãos competentes sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua dos trabalhadores e, em geral, à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde;

d) Defender junto dos órgãos de direção da CCDR NORTE e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

## CAPÍTULO IV

### Direitos em geral

#### Artigo 20.º

##### Reuniões com o dirigente máximo do serviço ou outros do serviço

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o dirigente máximo do serviço, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião a cada seis meses.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada ata, elaborada pelo dirigente máximo do serviço, que deve ser assinada por todos os presentes.

3- Sem prejuízo do disposto dos números anteriores a CT poderá solicitar reuniões com os restantes serviços da CCDR NORTE.

#### Artigo 21.º

##### Direito à informação

1- Nos termos da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.

2- Sem prejuízo do disposto na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, o dever de informação que recai sobre o dirigente máximo do serviço abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Plano e relatório de atividades;
- b) Orçamento;
- 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 serviço;

3- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 21.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

4- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT, ou pelos seus membros, ao dirigente máximo da CCDR NORTE.

5- Nos termos da lei, o dirigente máximo da CCDR NORTE deve responder por escrito, prestando as informações requeridas, no prazo de oito dias, o qual poderá ser alargado até ao máximo de quinze se a complexidade da matéria assim o justifica.

6- Em especial, para intervenção na organização de serviços, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos no presente artigo 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 da CCDR NORTE ou das entidades legalmente competentes.

#### Artigo 22.º

##### Obrigatoriedade de parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes atos dos órgãos de direção da CCDR NORTE:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;

- b) Tratamento de dados biométricos;
  - c) Elaboração de regulamentos internos;
  - d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores;
  - e) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores;
  - f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da CCDR NORTE ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos.
- 2- O parecer prévio é solicitado por escrito à CT pela direção da CCDR NORTE.
- 3- A prática de quaisquer dos atos referidos no n.º 1 deste artigo, sem que tenha sido solicitado parecer prévio à CT, incorre nas sanções previstas na lei.
- 4- O parecer prévio da CT é emitido por escrito, remetido ao dirigente máximo do serviço no prazo máximo de 10 dias a contar da receção do pedido escrito.
- 5- A CT poderá solicitar ao dirigente máximo da CCDR NORTE, a prorrogação do prazo previsto no número anterior, com fundamento na extensão e complexidade da matéria em apreço.
- 6- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do n.º 1 do artigo 21.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.
- 7- Nos casos a que se refere a alínea c) do n.º 1 deste artigo, o prazo para parecer é de cinco dias.
- 8- Decorridos os prazos referidos nos n.os.4, 5 e 7, e não havendo lugar à sua prorrogação, sem que o parecer tenha sido emitido e entregue à entidade que o tiver solicitado, considera -se preenchida a exigência referida no n.º 1.

## CAPÍTULO V

### Garantias e condições para o exercício da atividade

#### Artigo 23.º

##### Tempo para o exercício de voto

- 1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes Estatutos, o requeiram, 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 n.º 1 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 reuniões gerais e outras reuniões no local de trabalho, fora do respetivo horário de trabalho.
- 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 máximo de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.
- 3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não determina a perda de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.
- 4- Para efeito do número anterior, a CT é obrigada a comunicar a realização das reuniões ao dirigente máximo da CCDR NORTE, com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

#### Artigo 25.º

##### Ação da CT no local de trabalho

- 1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.
- 2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

## Artigo 26.º

### Direito de divulgação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de divulgar os documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores, por meios eletrónicos, nomeadamente e-mail institucional.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário laboral.

3- A distribuição da documentação referida nos números anteriores poderá ser efetuada através de email da CT e/ou intranet da CCDR NORTE.

## Artigo 27.º

### Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter da CCDR NORTE os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

## Artigo 28.º

### Faltas dos representantes de trabalhadores

1- Consideram-se faltas justificadas as faltas dadas pelos trabalhadores da CCDR NORTE que sejam membros da CT no exercício das suas atribuições e atividades.

2- As faltas dadas no número anterior não podem prejudicar quaisquer direitos, regalias e garantias do trabalhador.

## CAPÍTULO VI

### Proteção dos representantes dos trabalhadores

## Artigo 29.º

### Crédito de horas

1- Para o exercício da sua atividade, os membros da CT beneficiam de crédito de vinte e cinco horas mensais e de oito horas mensais, respetivamente, nos termos previstos no artigo 323.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho,

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

3- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os trabalhadores devem avisar, por escrito, o serviço, com a antecedência mínima de dois dias, salvo motivo atendível.

## Artigo 30.º

### Faltas

1- As ausências dos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva no desempenho das suas funções quando excedam o crédito de horas que se encontra estabelecido, consideram-se faltas justificadas e contam, salvo para efeito de remuneração, como tempo de serviço efetivo.

2- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias que os 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.

3- A inobservância do disposto no número anterior determina a injustificação das faltas.

## Artigo 31.º

### Proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento

1- De acordo com o artigo 317.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, a suspensão preventiva do trabalhador eleito para a CT não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e atividades que se compreendam no exercício normal dessas funções.

2- No caso de o trabalhador despedido ser membro da CT, tendo sido interposta providência cautelar de suspensão da eficácia do ato de despedimento, esta só não é decretada se o Tribunal concluir pela existência de probabilidade séria de verificação da justa causa ou do motivo justificativo invocados.

3- As ações administrativas que tenham por objeto litígios relativos ao despedimento dos trabalhadores referidos no número anterior têm natureza urgente.

4- Em caso de ilicitude do despedimento ou demissão de trabalhador membro de estrutura de representação coletiva, este tem o direito de optar entre a reintegração no órgão ou serviço e uma indemnização calculada nos termos previstos na Lei n.º 35/2014, de 20 de junho ou estabelecida em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, nunca inferior à remuneração base correspondente a seis meses.

#### Artigo 32.º

##### **Proteção em caso de mudança de local de trabalho**

1- Os trabalhadores eleitos para a CT, bem como na situação de candidatos e até dois anos após o fim do respetivo mandato, não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo expresso e sem audição da estrutura a que pertencem.

2- O disposto no número anterior não é aplicável quando a mudança de local de trabalho resultar da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todos os seus trabalhadores.

#### Artigo 33.º

##### **Personalidade e capacidade jurídica**

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus Estatutos no Ministério responsável pela área da Administração Pública.

2- A capacidade da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei.

## CAPÍTULO VII

### **Composição, organização e funcionamento**

#### Artigo 34.º

##### **Composição da Comissão de Trabalhadores**

1- A composição da CT regula-se pelo disposto no artigo 321.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, integrando 7 membros efetivos e 3 suplentes.

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

3- Se a substituição for global, a AGT elege uma comissão provisória, a quem incumbe a organização do novo ato eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

#### Artigo 35.º

##### **Duração do mandato**

O mandato da CT é de 4 anos, contados a partir da data da posse, sendo permitidos mandatos sucessivos.

#### Artigo 36.º

##### **Perda do mandato**

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpoladas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT nos termos do n.º 2 do artigo 34.º

#### Artigo 37.º

##### **Delegação de poderes entre membros**

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

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

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

### Artigo 38.º

#### Coordenação da CT e deliberações

1- Após a entrada em exercício, a CT procede, na sua primeira reunião, à escolha, por voto direto e secreto, de um coordenador e de dois secretários e respetivos substitutos.

2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao Coordenador o voto de qualidade, em caso de empate nas deliberações.

### Artigo 39.º

#### Funcionamento da Comissão de Trabalhadores

1- Compete ao coordenador:

- a) Representar a CT;
- b) Promover, pelo menos, uma reunião trimestral da CT;
- c) Promover, pelo menos, uma reunião semestral com o dirigente máximo da CCDR NORTE;
- d) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
- e) Elaborar e divulgar, por meios eletrónicos, nomeadamente e-mail institucional a ata das reuniões da CT, depois de aprovada;
- f) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo;
- g) Cabe ao Coordenador o voto de qualidade, em caso de empate nas deliberações;
- h) Promover a realização de reunião, no prazo de 15 dias, nos casos que a CT considerar urgentes.

2- Compete aos secretários:

- a) Elaborar o expediente referente às reuniões;
- b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;
- c) Servir de escrutinadores no caso de votações;
- d) Redigir as atas da CT.

## CAPÍTULO VIII

### Disposições finais

#### Artigo 40.º

##### Património

Em caso da extinção da Comissão de Trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de precedência:

- a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;
- b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência, pela CT em exercício.

#### Artigo 41.º

##### Financiamento

Podem constituir receitas da CT as contribuições voluntárias dos trabalhadores, doações e indemnizações. Caso existam, a CT submete anualmente à AGT, o relatório das receitas e despesas da sua atividade.

#### Artigo 42.º

##### Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus Estatutos no Ministério responsável pela área da Administração Pública.

2- A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei, sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do artigo 45.º.

#### Artigo 43.º

##### **Poderes para obrigar a CT**

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria absoluta dos seus membros em efetividade de funções.

#### Artigo 44.º

##### **Alteração dos estatutos**

Os presentes estatutos podem ser revistos ou alterados a todo o tempo após a entrada em vigor, mediante proposta de pelo menos 20 % dos trabalhadores.

#### Artigo 45.º

##### **Casos omissos**

Os casos omissos nestes Estatutos devem ser submetidos à legislação em vigor.

### ANEXO I

## **Regulamento Eleitoral para a Eleição da Comissão de Trabalhadores da Comissão de Coordenação e Desenvolvimento Regional do Norte, I.P. e Outras Deliberações por Voto Secreto**

#### Artigo 1.º

##### **Capacidade eleitoral**

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que integram os Mapas de Pessoal da CCDR NORTE, definidos no artigo 1.º dos Estatutos da Comissão de Trabalhadores da CCDR NORTE.

#### Artigo 2.º

##### **Princípios gerais sobre o voto**

1- O voto é direto e secreto, segundo o princípio da representação proporcional.

2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

#### Artigo 3.º

##### **Composição e competências da comissão eleitoral**

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por cinco trabalhadores e dois suplentes indicados pela CT, um dos quais será Presidente, cujo mandato coincide com a duração do processo eleitoral, sendo as deliberações tomadas por maioria. O presidente da CE tem voto de qualidade no caso de empate das deliberações.

2- Poderá fazer parte ainda da CE referida no número anterior um delegado, em representação de cada uma das candidaturas apresentadas.

3- Compete à CE:

a) Convocar e presidir ao ato eleitoral;

b) Verificar a regularidade das candidaturas;

c) Divulgar as listas concorrentes;

d) Constituir a(s) mesa(s) de voto;

e) Promover a produção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas, no caso de votação física;

f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;

g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;

- h) Elaborar as respetivas atas e proclamação dos eleitos;
  - i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
  - j) Empossar os membros eleitos.
- 4- No caso de votação eletrónica será constituída uma única mesa de voto.
- 5- Funcionamento da CE:
- a) A comissão elege o respetivo presidente;
  - b) Ao presidente compete convocar as reuniões da CE que se justifiquem;
  - c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
  - d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião pelo menos 3 membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

#### Artigo 4.º

##### Caderno eleitoral

1- A CCDR NORTE deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata divulgação por meios eletrónicos, nomeadamente e-mail institucional

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da instituição, sendo caso disso, agrupados por serviço ou local de trabalho, à data da convocação da votação.

#### Artigo 5.º

##### Convocatória da eleição

1- O ato eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respetiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o horário e o objeto da votação.

3- A convocatória é divulgada junto dos trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto, no caso de votação física e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de administração da instituição, na mesma data em que for tornada pública, por email com aviso de entrega.

5- Com a convocação da votação será publicitado o respetivo regulamento.

#### Artigo 6.º

##### Convocatória do ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela CE podendo ser também convocado pelo mínimo de 100 trabalhadores ou 20 % dos trabalhadores da CCDR NORTE.

#### Artigo 7.º

##### Candidaturas

1- Podem propor listas de candidatura à eleição da CT no mínimo 100 ou 20% dos trabalhadores da instituição inscritos nos cadernos eleitorais ou, 10 % no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissão de trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais de uma lista de candidatura.

3- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

4- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o ato eleitoral.

5- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do n.º 1 deste artigo, pelos proponentes.

6- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

7- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

#### Artigo 8.º

##### Rejeição de candidaturas

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

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade

formal e a conformidade da candidatura com o presente Regulamento.

3- As irregularidades e violações a este Regulamento podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respetiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue a um dos proponentes.

#### Artigo 9.º

##### Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE divulga, por meios indicados no n.º 3 do artigo 5.º deste anexo I, a aceitação de candidatura.

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

#### Artigo 10.º

##### Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de divulgação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respetivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efetuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

#### Artigo 11.º

##### Local e horário da votação

1- A votação para a Comissão de Trabalhadores é efetuada online por voto eletrónico.

2- Para os trabalhadores que possuam conta de e-mail, será enviado por e-mail um link e um código de acesso para que possam votar online.

3- Para os trabalhadores que não têm conta de e-mail, será enviado um código por envelope fechado para o local de trabalho, sendo possível a utilização de computadores disponibilizados por colegas ou dirigentes para realizar a votação.

4- A votação é efetuada durante as horas de trabalho dispondo, os trabalhadores, do tempo indispensável para o ato.

5- A votação inicia-se às 8:30 horas e termina às 18:00 horas.

#### Artigo 12.º

##### Círculos Eleitorais e Secções de voto

1- Sendo a votação eletrónica, será criado um único círculo eleitoral a que corresponde uma única secção de voto.

2- A mesa é composta por um presidente e dois vogais, definidos pela CE e escolhido de entre os trabalhadores constantes do Caderno Eleitoral que tenham direito a voto.

3- Cada candidatura tem direito a designar um representante para acompanhar a votação.

#### Artigo 13.º

##### Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto eletrónico.

2- O boletim contém as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- Compete à CE, definir o modelo dos boletins de voto.

#### Artigo 14.º

##### Ato eleitoral

- 1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.
- 2- Após o encerramento da votação, será gerada uma lista dos trabalhadores que efetivamente participaram no processo eleitoral.
- 3- Para assegurar a integridade e transparência do processo, serão efetuados registos fotográficos (prints de ecrã) das mensagens da plataforma, marcando as horas de abertura e fecho da votação.
- 4- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da ata da respetiva mesa.

#### Artigo 15.º

##### Valor dos votos

- 1- O voto é direto (eletrónico) e secreto.
- 2- São contabilizados o número total de votos, incluindo os votos em branco.
- 3- Não há votos nulos.
- 4- Em caso de múltiplos votos só é contabilizado o último.

#### Artigo 16.º

##### Abertura das urnas e apuramento

- 1- De tudo o que se passar no apuramento global é lavrada uma ata, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada de forma digital.
- 2- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, conforme artigo 14.º com termos de abertura e encerramento, assinado digitalmente pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da ata.
- 3- Uma cópia da ata referida no n.º 2 é enviada através de email da CT e/ou disponibilizada na intranet da CCDR NORTE.
- 4- O apuramento global feito com base na Ata da mesa de voto pela CE, que elabora a respetiva Ata.
- 5- A CE seguidamente, proclama os eleitos.

#### Artigo 17.º

##### Registo e publicidade

- 1- A relação dos eleitos e uma cópia da ata de apuramento global disponibilizada por email da CT e/ou disponibilizada na intranet da CCDR NORTE.
- 2- A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área da Administração Pública, o registo da eleição dos membros da Comissão de Trabalhadores juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e da mesa de voto, acompanhadas do registo dos votantes.
- 3- A Comissão de Trabalhadores só pode iniciar as respetivas atividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no Boletim de Trabalho e Emprego.

#### Artigo 18.º

##### Recursos para impugnação da eleição

- 1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei, do presente Regulamento ou dos Estatutos da Comissão de Trabalhadores da CCDR NORTE.
- 2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito à AGT, que aprecia e delibera.
- 3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no n.º 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da CCDR NORTE.
- 4- O requerimento previsto no n.º 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.
- 5- O trabalhador impugnante pode intentar diretamente a ação em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da receção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para a AGT se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da ação pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do ato impugnado.

#### Artigo 19.º

##### Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da CCDR NORTE.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % dos trabalhadores da CCDR NORTE.

4- Os requerentes podem convocar diretamente a votação, nos termos da lei, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da receção do requerimento.

5- O requerimento previsto no n.º 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em AGT.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Registado em 6 de maio de 2026, 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 3/2026, a fl. 21 do livro n.º 1.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## DESPACHOS/PORTARIAS

**Fima Olá - Produtos Alimentares, SA - Autorização de laboração contínua**

A empresa Fima Olá - Produtos Alimentares, SA com o NIPC 500 116 270 e sede comercial sita no Largo Monterroio Mascarenhas, n.º 1, 1099-081 Lisboa, prosseguindo a atividade económica principal de fabricação de gelados e sorvetes (CAE 10520), requereu, nos termos e para os efeitos do artigo 16.º, número 3 da Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, na sua atual redação, autorização para laborar continuamente no estabelecimento industrial sito em Marinhas de Dom Pedro, 2690-361 Santa Iria da Azoia, na área produtiva de «Mixes».

A requerente fundamenta o pedido, essencialmente, em motivos de natureza económica, operacional e técnica, invocando que prevê, para o ano de 2026, um aumento do volume de produção para a unidade fabril de gelados da «Olá», superior a 34 milhões de litros de gelados, o que corresponde a um aumento de cerca de 38 %, face ao registado em 2024, e idêntico ao volume de produção de 2025, o que se justifica com a manutenção do volume de encomendas respeitantes aos gelados designados por «Carte D'ôr Tubs», «Carte D'ôr 5500 ml», «Twister» e «Magnum».

Por outro lado, atendendo à capacidade produtiva na área de «Mixes», a qual integra o setor de produção de gelados, que alimenta todas as linhas de produção da fábrica de gelados e a qual não será aumentada no decurso do ano de 2026, atendendo ainda às dificuldades produtivas resultantes do aumento de produção inerentes ao fabrico de produtos alergénicos e à necessidade de conseguir atingir em 2026 um volume de produção em linha com o verificado no ano anterior, é fundamental o recurso ao regime da laboração contínua no período que medeia entre 12 de janeiro de 2026 e 6 de setembro de 2026, apresentando-se como única solução viável, uma vez que o recurso ao trabalho suplementar não é compatível com as necessidades produtivas estimadas para 2026, e pode pôr em causa as condições de saúde e segurança dos trabalhadores e, bem assim, a viabilidade económica da empresa uma vez que ao recorrer a tal opção, a requerente teria de aumentar o preço dos produtos, que implica, na sua perspetiva, um aumento de *stock* disponível sem escoamento.

É ainda essencial, para a fábrica de gelados de Santa Iria e para o posicionamento desta no grupo «Unilever», garantir resposta atempada às necessidades do mercado, às metas definidas para a produção e fornecimento destes gelados, o que garante, por outra via, a manutenção dos postos de trabalho.

Neste contexto, entende que o aludido desiderato só será passível de concretização mediante o recurso ao regime de laboração contínua solicitado, na área produtiva de «Mixes» na fábrica situada em Santa Iria da Azoia.

De acordo com a informação prestada, a atividade que prossegue está subordinada, do ponto vista laboral, à disciplina do Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na sua atual redação, bem como ao contrato coletivo de trabalho celebrado entre a APQuímica - Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFE-SINT e outros, bem como pela Portaria n.º 154/2025/1, de 4 de abril.

Assim, e considerando que:

- 1- Não se conhece a existência de conflitualidade na empresa;
- 2- Foi solicitado o parecer da comissão de trabalhadores a 21 de novembro de 2025, tendo o mesmo sido emitido em 9 de dezembro de 2025, tendo os argumentos apresentados sido refutados pela requerente, tendo sido publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2026, autorização para o regime de laboração contínua em 2025;
- 3- Foi apresentada declaração de concordância dos trabalhadores a abranger pelo regime de laboração contínua, através da previsão de uma cláusula nos contratos de trabalho e adendas aos respetivos contratos celebrados;
- 4- Foi apresentado Título Digital de Alteração e Exploração n.º 1211/2020-1, emitido pelo IAPMEI - Agên-

cia para a Competitividade e Inovação, IP em 19 de março de 2020, que confere à requerente o título de exploração para o exercício da atividade económica de fabricação de gelados e sorvetes (CAE 10520) e fabricação de caldos, sopas e sobremesas (CAE 10892), naquele estabelecimento industrial;

5- Foi ainda apresentado projeto de horário de trabalho a implementar, e respetivo teor, que se mostra conforme;

6- Foram apresentadas declarações emitidas pelas autoridades competentes comprovativas de que a requerente tem a situação tributária e contributiva regularizada perante a Autoridade Tributária e a Segurança Social, respetivamente;

7- O processo foi regularmente instruído e comprovam-se os fundamentos aduzidos pela empresa.

Determinam, o membro do Governo responsável pelo setor de atividade em causa, no uso das competências delegadas pelo Ministro da Economia e da Coesão Territorial, o Secretário de Estado da Economia, nos termos do Despacho n.º 9341/2025, de 7 de agosto, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 151, e, enquanto membro do Governo responsável pela área do trabalho, no uso das competências delegadas pela Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, o Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, nos termos do Despacho n.º 9158/2025, de 4 de agosto, na sua atual redação, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148:

Autorizar a empresa Fima Olá - Produtos Alimentares, SA, com o NIPC 500 116 270 a laborar continuamente no seu estabelecimento industrial sito em Marinhas de Dom Pedro, 2690-361 Santa Iria da Azoia, na área produtiva de «Mixes», de 12 de janeiro de 2026 a 6 de setembro de 2026.

4 de maio de 2026 - O Secretário de Estado da Economia, *João Rui Ferreira*.

16 de abril de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael 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 33, de 8 de setembro de 2025, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social representadas pela confederação outorgante, e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

A Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços requereram 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 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 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 22 407 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 91,1 % são mulheres e 8,9 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 4430 TCO (19,3 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 18 077 TCO (80,7 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 7,9 % são homens e 92,1 % são mulheres. 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 3,3 % 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 as alterações do contrato coletivo em vigor às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social 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 no setor social.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação 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 as anteriores extensões da convenção não são aplicáveis 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, 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.

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.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 6, de 26 de fevereiro de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado e Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, 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 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 33, de 8 de setembro de 2025, 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- Não são objeto de extensão as cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

5- 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 em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de outubro de 2025.

30 de abril de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCI) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro**

O contrato coletivo entre a Associação Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCI) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2025, abrange, no território do Continente, as relações de trabalho entre empregadores que se dediquem à atividade de inspeção de veículos motorizados e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo na mesma área geográfica e setor de atividade aos empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção.

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 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho revisto, direta e indiretamente, 2008 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 19,7 % são mulheres e 80,3 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 1021 TCO (50,8 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais, enquanto para 987 TCO (49,2 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 30,3 % são mulheres e 69,7 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,7 % 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 contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho 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 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 6, de 26 de fevereiro de 2026, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho de 2025, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, 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 Nacional de Centros de Inspeção Automóvel (ANCIA) e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2025, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade de inspeção de veículos motorizados 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 previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de setembro de 2025.

30 de abril de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## PORTARIAS DE EXTENSÃO

**Portaria de extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outro**

O contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2025, abrange, no território nacional, as relações de trabalho entre empregadores do setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros filiados nas respetivas associações outorgantes.

As partes outorgantes requereram a extensão do contrato coletivo, na mesma área geográfica e setor de atividade, às relações de trabalho entre empregadores e trabalhadores não filiados nas associações outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* 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 2023. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável no setor, direta e indiretamente, 11 102 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 85 % são mulheres e 15 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 1858 TCO (16,6 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais, enquanto para 9334 TCO (83,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 86,7 % são mulheres e 13,3 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,9 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,5 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que não há redução no leque salarial, concluindo que a extensão terá impacto na melhoria das condições de trabalho de 83,4 % dos trabalhadores anteriormente abrangidos.

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 instrumento de regulamentação coletiva de trabalho 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.

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 depósito da convenção, o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, e que as partes requereram a não produção de efeitos retroativos.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, Separata, n.º 4, de 28 de janeiro de 2026, ao qual deduziram oposição a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, requerendo a exclusão dos seus associados do âmbito de aplicação da extensão, alegando, em síntese, a existência de convenções coletivas próprias.

Analisadas as oposições importa salientar que, de acordo com o disposto no número 1 do artigo 515.º do Código do Trabalho (CT), a emissão de portaria de extensão visa somente as relações de trabalho não abrangidas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial aplicável no mesmo âmbito. Não obstante, considerando que assiste às federações sindicais oponentes a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores filiados em sindicatos por esta representados, procede-se à exclusão do âmbito de aplicação da extensão dos referidos trabalhadores.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 9158/2025, de 30 de julho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 148, de 4 de agosto de 2025, 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, o seguinte:

#### Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE e outro, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 25, de 8 de julho de 2025, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados na associação de empregadores outorgante, do setor da hospitalização privada, explorando unidades de saúde com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinado à administração de terapêuticas médicas, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção;

b) Às relações de trabalho entre empregadores filiadas 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 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 FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços.

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

#### Artigo 2.º

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

30 de abril de 2026 - O Secretário de Estado Adjunto e do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outra**

A ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor dos Serviços - SITESE, acordam a revisão parcial do contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2024 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2025, nos seguintes termos:

## Cláusula 1.ª

## Área e âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por CCT, obriga, por um lado, as empresas que nos concelhos de Torres Vedras, Cadaval, Sobral de Monte Agraço e Lourinhã exerçam as atividades comerciais de retalhista, designadamente dos CAE 4711 a 4799 (Rev. 3), e de grossista dos CAE 4611 a 4619, 4621 a 46212, 4635, 4643, 4644, 4645, 4649, 4673, 4674, 4676, 4677 e 9521 a 9529 (Rev. 3) representadas pela associação patronal outorgante e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados nos sindicatos signatários, qualquer que seja a sua categoria ou classe profissional.

2- Este CCT não é aplicável às empresas que exerçam exclusivamente a atividade de grossista em setores onde já exista na presente data regulamentação coletiva de trabalho.

3- Para efeitos do disposto no número 1, consideram-se «oficinas de apoio» aquelas cuja atividade é acessória ou complementar da atividade comercial, quer por a respetiva produção ser principalmente escoada através dos circuitos comerciais das empresas quer por prestar apoio direto a estas.

4- O âmbito profissional é o constante dos anexos II, III-A, III-B, IV, V, VI e VII.

5- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, no momento da entrega desta convenção para publicação, a sua extensão, por alargamento de âmbito, a todas as empresas e trabalhadores eventualmente não filiados que reúnam as condições necessárias para essa filiação.

6- Este CCT abrange 909 empresas e 3805 trabalhadores.

## Cláusula 2.ª

## Vigência e denúncia

1- Este CCT vigora pelo período de 24 meses, com exceção das disposições de carácter pecuniário que serão válidas por um período de 12 meses, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

a) A presente revisão produz efeitos a 1 de janeiro de 2026.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

## Cláusula 18.ª

## Subsídio de refeição

Aos trabalhadores abrangidos por este CCT será atribuído, a partir de 1 de janeiro de 2026 e por cada dia de trabalho efetivo, um subsídio de refeição no valor de 4,60 €.

## ANEXO III-A

**Tabela geral de remunerações mínimas**

*a)* A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja igual ou inferior a 2100,00 €;

*b)* A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixado nos últimos três anos seja superior a 2100,00 €;

*c)* No caso das empresas tributadas em IRS, os valores a considerar para o efeito das alíneas anteriores serão os que resultariam da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC;

*d)* Quando o IRC ou o IRS ainda não tenham sido fixados, as empresas serão incluídas, provisoriamente, na tabela do grupo I. Logo que a estas empresas seja fixado o primeiro IRC ou seja possível o cálculo previsto na alínea anterior, em caso de tributação em IRS, os valores destes determinarão a inclusão no respetivo grupo da tabela salarial e, resultando ficar abrangida a empresa em grupo superior ao I, não só ficará obrigada a atualizar os vencimentos, como a liquidar as diferenças até aí verificadas;

*e)* Para efeito de verificação de inclusão no componente grupo salarial, as empresas obrigam-se a incluir nas relações nominais previstas na cláusula 15.ª o valor do IRC fixado ou a matéria coletável dos rendimentos da categoria B, em caso de tributação em IRS;

*f)* Independentemente do disposto nas alíneas anteriores, as entidades patronais continuarão a aplicar a tabela do grupo que estavam a praticar em 31 de janeiro de 1985.

**Tabela geral de remunerações**

Níveis	Tabela 1	Tabela 2
I	920,00 €	920,00 €
II	920,00 €	920,00 €
III	920,00 €	920,00 €
IV	920,00 €	920,00 €
V	920,00 €	920,00 €
VI	922,25 €	922,25 €
VII	924,57 €	924,57 €
VIII	929,01 €	929,01 €
IX	933,56 €	933,56 €
X	934,62 €	958,20 €
XI	938,00 €	976,18 €
XII	1 003,04 €	1 049,04 €

## ANEXO III-B

**Tabela de remunerações mínimas para a especialidade de técnicos de computadores**

Níveis	Âmbito profissional	Tabela
I	Técnico estagiário	920,00 €
II	Técnico auxiliar	920,00 €
III	Técnico de 1.ª linha (1.º ano)	1 027,00 €
IV	Técnico de 2.ª linha (2.º ano)	1 216,00 €
V	Técnico de suporte	1 354,00 €
VI	Técnico de sistemas	1 501,00 €
VII	Adjunto de chefe de secção	1 736,00 €
VIII	Chefe de secção	1 819,00 €

## ANEXO IV

**Tabela de remunerações mínimas para técnicos de engenharia, economistas e juristas**

Técnicos de engenharia (grupos)	Âmbito profissional	Tabela 1	Tabela 2	Âmbito profissional	Economistas e juristas (graus)
I a)	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante, oficial da marinha mercante.	1 193,00 €	1 263,00 €		
I b)	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante, oficial da marinha mercante.	1 193,00 €	1 382,00 €	Economista, jurista.	I a)
I c)	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante, oficial da marinha mercante.	1 426,00 €	1 531,00 €	Economista, jurista.	b)
II	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante, oficial da marinha mercante, veterinário.	1 614,00 €	1 773,00 €	Economista, jurista.	II
III	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante, oficial da marinha mercante.	1 939,00 €	2 090,00 €	Economista, jurista.	III
IV	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante, oficial da marinha mercante.	2 361,00 €	2 516,00 €	Economista, jurista.	IV
V	Engenheiro, engenheiro técnico, engenheiro maquinista da marinha mercante, oficial da marinha mercante.	2 814,00 €	2 957,00 €	Economista, jurista.	V

## Nota I

1- a) A tabela I aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC fixada nos últimos três anos seja igual ou inferior a 2100,00 €;

b) A tabela II aplicar-se-á às empresas em que a média do IRC, fixado nos últimos três anos, seja superior a 2100,00 €;

c) No caso das empresas tributadas em IRS o valor a considerar para o efeito das alíneas anteriores será o que resultaria da aplicação aos rendimentos da categoria C (previstos no artigo 4.º do CIRS) da taxa por que estes seriam tributados em sede do IRC.

2- Os técnicos de engenharia e economistas ligados ao sector de vendas e que não aufram comissões terão o seu salário base acrescido de montante igual a 20 % ou 23 % do valor da retribuição do nível V da tabela geral de remunerações do anexo III-A, respetivamente para as tabelas I ou II do anexo IV.

Lisboa, 22 de janeiro de 2026.

Pela ACIRO - Associação Comercial, Industrial e Serviços da Região Oeste:

*João Rodrigo Galvão Esteveira*, na qualidade de presidente da direção.

*Henrique Emanuel Tabora Sarreira*, na qualidade de vogal da direção.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

*Carlos Manuel Dias Pereira*, na qualidade de mandatário.

Depositado a 6 de maio de 2026, a fl. 138 do livro n.º 13, com o n.º 100/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo entre a SADOPOINT - Terminal Marítimo do Sado, SA e outras e o Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros**

## CAPÍTULO I

**Âmbito, área de aplicação e vigência**Cláusula 1.<sup>a</sup>**(Âmbito pessoal)**

1- O presente acordo coletivo de trabalho («ACT») estabelece o regime geral da prestação de trabalho portuário aplicável às relações de trabalho entre as empresas de estiva do Porto de Setúbal SADOPOINT - Terminal Marítimo do Sado, SA, NAVIPOR - Operadora Portuária Geral, L.<sup>da</sup> e OPERESTIVA - Empresa de Trabalho Portuário de Setúbal, L.<sup>da</sup> («ETP») e os trabalhadores representados pelo Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e outros, regendo, para além disso, nas matérias aqui disciplinadas, as relações entre os signatários.

2- Este ACT aplica-se a três empresas e a estimadamente a 154 trabalhadores portuários.

3- A aplicação do ACT pressupõe que as empresas signatárias conheçam ou disponham de elementos que lhes permitam conhecer que o trabalhador se encontra filiado no sindicato outorgante ou que aderiram individualmente ao ACT.

4- Aquando da admissão do trabalhador, ao abrigo do direito à informação, as empresas signatárias obrigam-se a informar o trabalhador de que para que o presente ACT se aplique à sua relação de trabalho é indispensável que se encontre filiado na associação sindical signatária ou que adira individualmente ao mesmo, nos termos da cláusula 72.<sup>a</sup>

Cláusula 2.<sup>a</sup>**(Âmbito geográfico)**

O presente ACT aplica-se em todas as áreas portuárias a que corresponde a área de jurisdição do Porto de Setúbal onde se realizem atividades de movimentação de cargas dentro da zona portuária, ainda que exploradas em regime de concessão ou de licença.

Cláusula 3.<sup>a</sup>**(Vigência)**

1- O presente ACT entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

2- O presente ACT vigora por um período de 60 meses, sem prejuízo do disposto nos números seguintes, renovando-se apenas uma única vez por igual período caso não exista denúncia por qualquer uma das entidades subscritoras.

3- A denúncia do ACT por uma das empresas subscritoras mantém a vigência do ACT para as empresas não denunciadoras.

4- Independentemente do disposto nos números anteriores, a vigência do presente ACT após o prazo dos primeiros 5 anos está sujeita à manutenção da vigência dos contratos de concessão portuária celebrados pelas empresas subscritoras do ACT.

5- A cessação da vigência do ACT prevista no número anterior opera apenas relativamente à empresa subscritora titular da concessão que cessou.

6- A cessação da vigência do presente ACT após a renovação única prevista no número 2 da presente cláusula, com base na cessação da vigência do contrato de concessão, produz efeitos imediatos sem aplicação do normal regime de sobrevivência previsto na lei.

7- As cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente nos termos previstos neste ACT.

#### Cláusula 4.<sup>a</sup>

##### (Denúncia e revisão)

1- Este ACT pode ser denunciado, para efeitos de revisão total ou parcial, nos termos e com os efeitos da lei, com uma antecedência mínima de quatro meses relativamente ao respetivo termo de vigência.

2- A denúncia é feita mediante comunicação escrita, acompanhada de fundamentação adequada.

3- Não vale como denúncia a apresentação de propostas de revisão deste ACT, as quais devem ser acompanhadas de fundamentação adequada e do articulado proposto.

4- As entidades a quem sejam dirigidas propostas de revisão, desde que respeitado o previsto no número anterior, ficam obrigadas a responder, por escrito e de modo fundamentado, aceitando, recusando ou contrapropondo, em prazo não superior a 30 dias após a sua receção, devendo as negociações, quando a elas haja lugar, iniciar-se nos 10 dias subsequentes à receção da resposta.

5- Em caso de denúncia, o presente ACT mantém-se em vigor, após o termo de vigência, pelo prazo necessário à conclusão das negociações, o qual não poderá, em caso algum, ser superior a quinze meses.

6- Decorrido o período referido no número anterior, o ACT mantém-se em vigor durante 45 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.

## CAPÍTULO II

### Tipologia de trabalhadores e enquadramento profissional

#### Cláusula 5.<sup>a</sup>

##### (Âmbito de intervenção profissional)

1- A intervenção dos trabalhadores compreende quaisquer tarefas legalmente qualificadas como trabalho portuário, bem como aquelas que correspondam às categorias constantes do presente ACT.

2- No âmbito do poder de gestão da mão-de-obra pelas entidades empregadoras, podem estas encarregar os trabalhadores portuários abrangidos por este ACT de outras tarefas incluídas no âmbito da operação portuária.

#### Cláusula 6.<sup>a</sup>

##### (Categorias profissionais)

1- As categorias profissionais dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT são as seguintes:

- a) Chefe de operações;
- b) Coordenador;
- c) Trabalhador de base.

2- O conteúdo funcional de cada uma das categorias profissionais previstas no número anterior é definido e explicitado no anexo I deste ACT.

3- O exercício da categoria profissional de chefe de operações é desempenhado de modo transitório e de forma amovível, em regime de comissão de serviço, nos termos melhor definidos na cláusula 7.<sup>a</sup> do presente ACT.

4- A formação para o desempenho de tarefas específicas não determina a afetação exclusiva a essas tarefas, permanecendo o trabalhador obrigado à realização da generalidade das tarefas para as quais possua a necessária formação e aptidão profissional.

5- O âmbito das tarefas a desempenhar pelos trabalhadores compreende também aquelas que lhe sejam afins ou funcionalmente conexas, para as quais o trabalhador possua formação e aptidão profissional.

6- Em relação aos trabalhadores de base, as respetivas entidades empregadoras poderão, nos termos da lei e quando necessário, atribuir-lhes a execução de tarefas não compreendidas no âmbito da respetiva categoria profissional desde que o interesse da empresa o exija, o trabalhador disponha de formação profissional, se trate de um desempenho temporário e não se opere uma modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo nunca esta faculdade determinar diminuição de retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

7- Em relação aos coordenadores, as respetivas entidades empregadoras poderão, nos termos da lei e quando necessário e mediante acordo escrito destes trabalhadores, atribuir-lhes a execução de tarefas não compreendidas no âmbito da respetiva categoria profissional desde que o interesse da empresa o exija, o trabalhador disponha de formação profissional, se trate de um desempenho temporário e não se opere uma modificação substancial da posição do trabalhador, não podendo nunca esta faculdade determinar diminuição de retribuição, tendo o trabalhador direito às condições de trabalho mais favoráveis que sejam inerentes às funções exercidas.

8- O exercício temporário de funções correspondentes a categoria hierarquicamente superior não confere ao trabalhador o direito à titularidade da mesma após o termo do exercício dessas funções.

#### Cláusula 7.<sup>a</sup>

##### (Exercício das funções correspondentes à categoria de chefe de operações)

1- O exercício das funções correspondentes à categoria profissional de chefe de operações, dada a sua especificidade e a especial relação de confiança que exige, será exercido em regime de comissão de serviço.

2- A nomeação para o exercício da categoria de chefe de operações é da competência da entidade empregadora, devendo o posto de trabalho inerente a tal categoria ser preenchido por trabalhador portuário que, à data da nomeação, preencha os seguintes requisitos cumulativos:

a) Já tenha contrato de trabalho portuário sem termo há pelo menos 3 anos;

b) Já tenha desempenhado, de forma seguida ou interpolada, pelo período equivalente a um ano, mesmo que ao abrigo do regime da mobilidade funcional, as funções correspondentes à categoria profissional de coordenador.

3- O exercício de funções em regime de comissão de serviço será precedido de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador, elaborado em consonância com as disposições legais e convencionais aplicáveis.

4- O chefe de operações é designado para o cargo, nos termos da presente cláusula, por um período de três anos, renováveis por períodos iguais e sucessivos de três anos, se a entidade empregadora não se opuser à renovação com uma antecedência mínima de 8 dias relativamente ao termo do período em curso.

5- Não obstante o disposto no número anterior, tanto o trabalhador como a entidade empregadora poderão pôr termo à comissão de serviço, em qualquer momento, mediante aviso prévio por escrito enviado à outra parte com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, consoante a comissão tenha durado, respetivamente, até dois anos ou por período superior.

6- O trabalhador que se mantenha ao serviço da entidade empregadora a exercer a atividade que desempenhava antes da comissão de serviço, caso tal comissão tenha cessado por iniciativa da entidade empregadora que não corresponda a despedimento por facto imputável ao trabalhador, terá direito a indemnização pelos danos sofridos por tal cessação, correspondendo esses danos à diferença entre o valor que receberia até ao fim da comissão de serviço, caso esta não tivesse cessado e o valor que irá receber como trabalhador portuário, até ao final desse período.

7- Salvo acordo escrito em contrário entre a entidade empregadora e o trabalhador, a indemnização a que se refere o número anterior não será devida caso a comissão cesse por iniciativa da entidade empregadora nos primeiros seis meses do primeiro período de três anos de vigência da comissão de serviço.

8- A indemnização indicada no número 6 da presente cláusula também não será devida se o trabalhador, resolver o contrato ao abrigo do disposto na alínea b) do número 1 do artigo 164.º do Código do Trabalho.

9- Tratando-se de uma comissão de serviço a termo, entende-se que se o trabalhador resolver o contrato de trabalho na sequência da verificação do termo da comissão de serviço, não se aplica o direito previsto no artigo 164.º, número 1, b), do Código do Trabalho.

10- Em tudo o que não estiver acima previsto, são diretamente aplicáveis as normas legais em vigor relativas às formalidades, à cessação e efeitos da cessação da comissão de serviço, bem como à contagem de tempo de serviço.

## CAPÍTULO III

### Contratação

#### Cláusula 8.<sup>a</sup>

##### (Admissão de trabalhadores)

1- A admissão de trabalhadores pelas empresas de estiva e pela empresa de trabalho portuário far-se-á nos termos da lei, sem prejuízo do disposto neste ACT.

2- A admissão de novos trabalhadores faz-se em regime de polivalência funcional.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### (Admissão de mão de obra complementar por parte de empresa de trabalho portuário)

1- No caso de se tratar de recrutamento de trabalhadores mediante o regime de contrato sem termo, a empresa de trabalho portuário, nas condições que livremente fixar, deverá contratar, preferencialmente, os trabalhadores com contrato a termo, com contrato a termo de curta duração ou com contrato de trabalho portuário temporário, por ela contratados ou utilizados, desde que a contratação ou a utilização tenha durado mais de seis meses, seguidos ou interpolados.

2- Na ausência de trabalhadores que satisfaçam as condições livremente definidas pela empresa de trabalho portuário, esta poderá proceder à admissão de outros trabalhadores nos termos deste ACT e dentro do quadro legal vigente.

3- O contrato a termo de curta duração revestirá sempre forma escrita.

4- No que respeita ao contrato de trabalho portuário temporário, para efeitos de contabilização do período de seis meses referido no número um, contar-se-á como um mês a execução de trabalho durante 21 dias úteis.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### (Admissão para o quadro privativo das empresas de estiva)

A admissão de trabalhadores para os quadros privativos das empresas de estiva, mediante contrato de trabalho sem termo, terá lugar, preferencialmente, e por esta ordem de preferência, de entre os trabalhadores com contrato sem termo ou a termo pertencentes ao efetivo do porto, podendo as empresas escolher livremente o trabalhador que, pelas suas valências profissionais, seja o mais adequado à categoria/função, que irá ser desempenhada.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### (Quadro de empresa)

O quadro de cada empresa será constituído em função quer das operações para cuja realização a mesma se encontra licenciada, quer das exigências neste domínio requeridas para o licenciamento das empresas de estiva.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### (Requisitos específicos de admissão)

Para além do previsto na lei geral, a admissão de trabalhadores depende da titularidade dos seguintes requisitos:

- a) Escolaridade mínima obrigatória;
- b) 18 anos de idade;
- c) Aproveitamento em prova de aptidão para o exercício da profissão, nomeadamente através de exames médicos, psicotécnico e psicomotor de admissão ou outros, realizados para o efeito;
- d) Licença de condução de condução de automóveis ligeiros.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### (Contratos de trabalho)

Sem prejuízo do disposto nas cláusulas 1.<sup>a</sup>, número 4 e 72.<sup>a</sup>, o contrato individual de trabalho, bem como as suas alterações, será sempre reduzido a escrito e as condições contratuais dele resultantes não poderão ser inferiores às estabelecidas no presente ACT.

#### Cláusula 14.<sup>a</sup>

##### (Período experimental)

- 1- O período experimental segue o regime previsto na lei, sem prejuízo do disposto nos pontos seguintes.
- 2- O período experimental é excluído no caso em que os trabalhadores de qualquer uma das empresas subscritoras do presente ACT ou de outras que a este adiram sejam contratados por outra, desde que a duração do anterior contrato tenha durado pelo menos seis meses.
- 3- Nos casos em que trabalhadores de qualquer uma das empresas subscritoras do presente ACT ou de outras que a este adiram, sejam contratados por outra, e o contrato cessante tenha tido uma duração inferior a seis meses, o período experimental do novo contrato é reduzido no exacto número de meses de duração do contrato cessante.

#### Cláusula 15.<sup>a</sup>

##### (Requisição de trabalhadores à ETP)

- 1- Nos quadros da ETP apenas existirá a categoria profissional de trabalhador de base.
- 2- Nas situações em que as empresas de estiva subscritoras do presente ACT careçam de pessoal para a satisfação de necessidades inerentes ao desempenho da sua atividade e para as quais não disponham de pessoal suficiente nos seus quadros, terá obrigatoriamente que ser feita requisição dos trabalhadores necessários à empresa de trabalho portuário, também aqui signatária operestiva, salvo nos casos de transmissão previstos na cláusula 51.<sup>a</sup>, em que a requisição terá obrigatoriamente de ser feita à empresa de trabalho portuário para a qual transitem os trabalhadores.
- 3- A requisição é feita nos termos dos estatutos e regulamentos da ETP.
- 4- Cabe à ETP a cedência de trabalhadores às empresas utilizadoras, de entre os trabalhadores ao seu serviço.
- 5- A ETP pode recorrer à celebração de contratos de utilização com empresas de trabalho temporário ou à contratação direta de trabalhadores, para posterior cedência às empresas de estiva subscritoras do presente ACT ou a que a este venha a aderir.
- 6- As empresas de estiva subscritoras do presente ACT poderão celebrar entre si acordos de cedência ocasional de trabalhadores para as situações em que a ETP não satisfaça as necessidades subjacentes, mediante aceitação prévia escrita dos trabalhadores a ceder.
- 7- Na eventualidade de a operestiva não conseguir disponibilizar mão de obra em número suficiente para responder às requisições apresentadas pelas operadoras subscritoras deste ACT, estas operadoras poderão recorrer a outra empresa de trabalho portuário que esteja licenciada para operar exclusivamente no Porto de Setúbal.

### CAPÍTULO IV

#### Direitos, deveres e garantias das partes

#### Cláusula 16.<sup>a</sup>

##### (Direitos fundamentais dos trabalhadores)

- 1- Aos trabalhadores são reconhecidos, de acordo com a lei, em especial, os seguintes direitos:
  - a) Direito ao trabalho;
  - b) Direito à ocupação profissional efetiva, sempre que existam oportunidades de trabalho, nos termos previstos neste ACT;
  - c) Direito à prestação de trabalho em condições adequadas de segurança, higiene e saúde;
  - d) Direito à formação profissional e à promoção social e profissional;
  - e) Direito à retribuição que for devida como contrapartida do trabalho prestado e ou da sua disponibilidade para o prestar, nos termos previstos neste ACT;
  - f) Direito à greve, em conformidade com a lei e com este ACT.
- 2- As entidades empregadoras terão a preocupação de assegurar a ocupação profissional do trabalho existente de acordo com as aptidões e qualificações profissionais dos trabalhadores, e com a sua assiduidade, produtividade, zelo, urbanidade e disponibilidade regular para a prestação de trabalho, tendo em vista respeitar a necessidade de gestão racional e eficiente das operações.

Cláusula 17.<sup>a</sup>**(Deveres da entidade empregadora)**

As entidades empregadoras ficam constituídas, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica do setor e por normas convencionais, na obrigação de:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- d) Promover, nos termos da lei, a organização de cursos de formação, atualização e aperfeiçoamento profissional, de forma a poder satisfazer as necessidades normais do serviço e a realizar a valorização profissional do trabalhador, bem como proporcionar oportunidades de formação e requalificação aos trabalhadores quando modificações nos esquemas de gestão ou organização da empresa o justifiquem;
- e) Observar todas as normas e determinações legais respeitantes aos trabalhadores, ao trabalho e ao local onde este é prestado e às condições de higiene e segurança, de forma a prevenir riscos e doenças profissionais;
- f) Prestar, quando legitimamente solicitado, ao sindicato signatário e a entidades oficiais interessadas todas as informações e esclarecimentos necessários ou convenientes ao desenvolvimento normal das relações de trabalho;
- g) Dispensar, nos termos da legislação em vigor, os trabalhadores pelo tempo necessário ao exercício das funções sindicais e outras de interesse público, devidamente comprovadas, sem prejuízo de qualquer direito, salvo o pagamento da retribuição correspondente aos dias de falta que excederem aqueles que devam ser pagos por força de disposições legais aplicáveis.

Cláusula 18.<sup>a</sup>**(Deveres dos trabalhadores)**

Os trabalhadores portuários abrangidos pelo presente ACT, sejam contratados sem termo, a termo ou em regime de trabalho portuário temporário, ficam constituídos, entre outros deveres impostos pela legislação geral ou específica do setor e por normas convencionais, na obrigação de:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que, no âmbito do trabalho, se relacionem com a empresa;
- b) Não divulgar informações de caráter confidencial referentes à organização, métodos de produção ou negócios da sua entidade empregadora, nem intervir por qualquer forma, na livre concorrência entre as empresas;
- c) Cumprir os horários estabelecidos com pontualidade e assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência;
- d) Não abandonar o trabalho ou ausentar-se do serviço sem autorização do superior hierárquico, salvo se manifestamente a não puder obter, caso em que deverá informar um representante legal da entidade empregadora que se encontre no local;
- e) Manipular ou movimentar as mercadorias e utilizar os instrumentos de trabalho, mecânicos ou não, com os cuidados necessários para que não sofram danos;
- f) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- g) Abster-se de todo e qualquer ato de que possa resultar prejuízo ou desaparecimento das mercadorias ou de quaisquer bens situados nos locais ou zonas de trabalho;
- h) Desempenhar as tarefas de que forem incumbidos de acordo com a sua categoria profissional e aptidões físicas, nos termos do presente ACT;
- i) Participar, nos termos previstos neste ACT, de forma ativa e interessada, na frequência dos cursos de formação profissional e nas ações de sensibilização na área de prevenção e segurança, sem prejuízo da retribuição;
- j) Respeitar e fazer respeitar os regulamentos de higiene, segurança e disciplina do trabalho, nomeadamente utilizando devidamente o equipamento de uso individual ou coletivo que lhes for distribuído.

Cláusula 19.<sup>a</sup>**(Garantias dos trabalhadores)**

Não é permitido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;

b) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente ACT;

c) Atuar, por qualquer modo, em desconformidade com as normas legais ou regulamentares aplicáveis.

## CAPÍTULO V

### **Prestação do trabalho**

#### Cláusula 20.<sup>a</sup>

##### **(Organização e direção do trabalho)**

1- A organização, planificação, direção técnica e controlo das operações, bem como a direção e organização do trabalho, competem às entidades empregadoras, dentro dos limites legais e convencionais.

2- A afetação de trabalhadores às operações e serviços é determinada pelas entidades empregadoras, nos termos das normas legais e convencionais aplicáveis, podendo, no decurso da operação, o número de trabalhadores afetos a cada operação ou a cada serviço ser aumentado ou diminuído em função da evolução do serviço ou de necessidades decorrentes da organização do trabalho.

#### Cláusula 21.<sup>a</sup>

##### **(Disponibilidade dos trabalhadores)**

1- Os trabalhadores estarão disponíveis para a sua plena utilização durante todo o período de trabalho a que estão adstritos.

2- Em função das necessidades de gestão e organização racional do trabalho, as empresas de estiva poderão, dentro de cada turno ou período de trabalho, sem limitação quanto ao número de mudanças e independentemente da conclusão de cada serviço, deslocar quaisquer dos trabalhadores ao seu serviço no mesmo navio ou para outros navios ou atividades, exercendo as mesmas funções ou outras que lhes sejam determinadas, com observância das regras de segurança, sem que estes o possam recusar.

#### Cláusula 22.<sup>a</sup>

##### **(Aluguer de equipamento e cedência de trabalhadores entre empresas de estiva)**

1- No caso de aluguer de equipamentos entre empresas de estiva, quaisquer dos manobreadores que habitualmente os operem deverão acompanhá-los, desde que as empresas assim o entendam.

2- O trabalhador que acompanha o equipamento ficará sob as ordens e orientações da empresa que o utiliza em tudo o que respeite à execução do trabalho.

#### Cláusula 23.<sup>a</sup>

##### **(Locais de trabalho)**

1- São consideradas áreas funcionais e locais de trabalho abrangidos pelo presente ACT as áreas portuárias localizadas dentro da zona portuária, nas quais os trabalhadores devam executar as diversas tarefas de movimentação de cargas.

2- Para os trabalhadores dos quadros de empresa ou da ETP, serão ainda considerados locais de trabalho as instalações das respetivas entidades empregadoras ou utilizadoras, ainda que localizadas fora das áreas referidas no número anterior.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **(Apresentação dos trabalhadores nos locais de trabalho)**

1- Os trabalhadores apresentar-se-ão, devidamente equipados, às horas de início dos períodos de trabalho determinados, no local específico de trabalho para que forem previamente designados, para a realização do trabalho que lhes for atribuído, de modo a que a hora de início daqueles períodos corresponda à hora de início efetiva das respetivas operações.

2- As empresas indicarão aos trabalhadores, com a antecedência necessária e por meio adequado, o local de trabalho onde se deverão apresentar.

3- Quando não figurem nas indicações a que se refere o número anterior, ou na sua falta, os trabalhadores apresentar-se-ão nos locais de uso da empresa a que os mesmos pertençam.

4- As condições de realização das comunicações referidas nos números 1 e 2 poderão constar de regulamento interno de empresa.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### (Período normal de trabalho)

1- O período normal de trabalho diário e semanal tem como limite máximo 8 e 40 horas, respetivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 197.º do Código do Trabalho e da cláusula 26.<sup>a</sup> do presente ACT.

2- Não releva para os limites de tempo de trabalho a prestação de trabalho em situações excecionais, tais como a prestação de trabalho em situação de incêndio, água aberta, encalhe, abalroamento ou outra situação de perigo iminente para os navios ou para a carga.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### (Trabalho por turnos)

1- O trabalho diário abrangido pelo presente ACT poderá ser organizado por turnos, fixos ou rotativos, e a afetação dos trabalhadores aos turnos será determinada pela respetiva entidade empregadora.

2- A compensação devida por este regime, quando aplicável, será paga de acordo com a tabela I constante no anexo II, deste ACT.

3- Na organização e planificação dos serviços poderão ser observados, como trabalho normal, os seguintes turnos:

- a) 1.º turno/período - Das 8h00 às 12h00 e das 13h00 às 17h00;
- b) 2.º turno/período - Das 17h00 às 20h00 e das 21h00 às 1h00;
- c) 3.º turno/período - Da 1h00 às 3h00 e das 0h00 às 8h00.

4- Os turnos referidos no número anterior distribuem-se entre as 8h00 de segunda-feira e as 8h00 de sábado e estão compreendidos no horário de trabalho dos trabalhadores a eles afetos.

5- O 3.º turno, em regime de trabalho normal, será instituído quando as partes subscritoras do presente ACT o acordarem, criando para o efeito regimes de afetação de trabalhadores a esse turno.

6- Cabe à entidade empregadora assegurar, com a necessária diligência, que a mudança de local específico da prestação de trabalho não afete o cumprimento do horário de trabalho.

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### (Turnos - Sábados, domingos e feriados)

Aos sábados, domingos e feriados aplica-se o disposto no número 3 da cláusula anterior.

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### (Pausas)

1- Na definição do horário de trabalho serão observadas as pausas para refeição, cuja duração será de 1 hora.

2- Na falta de previsão em contrário no contrato individual de trabalho ou de diferente determinação do empregador na fixação dos horários de trabalho, são consideradas horas de refeição as seguintes:

- a) Almoço - Das 12h00 às 13h00;
- b) Jantar - Das 20h00 às 21h00;
- c) Ceia - Das 3h00 às 4h00.

3- Havendo prosseguimento de trabalho nas horas de refeição, as entidades empregadoras facultarão aos trabalhadores uma pausa, considerada tempo normal de trabalho, desde que a sua duração não seja inferior às fixadas no número anterior e esteja compreendida entre os seguintes limites:

- a) Almoço - Das 11h00 às 14h00;
- b) Jantar - Das 19h00 às 22h00;
- c) Ceia - Das 3h00 às 5h00.

Cláusula 29.<sup>a</sup>**(Trabalho ao largo)**

1- As horas de início e final do trabalho ao largo serão consideradas relativamente à hora de chegada e saída do navio em que os trabalhadores prestem serviço.

2- As refeições, no decurso da execução de trabalho ao largo, terão lugar a bordo do navio, nos termos da cláusula anterior, prosseguindo o trabalho preferentemente com o recurso a meios mecânicos.

3- Nas situações de acréscimo do tempo de trabalho a empresa obriga-se, em alternativa, a proporcionar transporte aos trabalhadores para que possam tomar a refeição em terra ou a fornecer alimentação quente a bordo.

Cláusula 30.<sup>a</sup>**(Prolongamentos de turnos)**

1- O prolongamento de turnos apenas é permitido nas seguintes situações e condições:

a) Para permitir o acabamento de navios em dias úteis, os trabalhadores poderão prolongar o trabalho do 2.º turno até às 3h00 do dia seguinte, tendo direito a uma folga que deverá ser gozada nos termos da cláusula 35.<sup>a</sup>;

b) Para operações de consolidação/desconsolidação, receção/entrega de mercadorias e descarga de bate-lões, poderá haver prolongamento de turno até às 20h00, a efetuar por pessoal afeto ao 1.º turno, o qual não dá direito ao gozo de qualquer folga pelos trabalhadores;

c) Para permitir a continuação do trabalho no segundo turno, no período compreendido entre as 1h00 e as 8h00, em dias úteis, sábados domingos e feriados, tendo os trabalhadores direito a uma folga que deverá ser gozada de imediato, só retomando o trabalho depois de um descanso de, pelo menos, 24 horas consecutivas; caso a folga coincida com o sábado, domingo ou feriado, a mesma será gozada posteriormente, em dia útil a ser acordado entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2- Os prolongamentos de turno previstos nas alíneas a) e c), do número anterior, não são cumuláveis entre si, quer em termos de prestação de trabalho, quer em termos de retribuição.

3- Nos casos em que o trabalhador é colocado a prestar trabalho no prolongamento para acabamento de navio previsto na alínea a), do número 1, e não for possível efetuar todo o trabalho até às 3h00, aquele tem a faculdade de aceitar, ou recusar, passar para o regime de prolongamento de turno previsto na alínea c).

4- Não obstante o disposto na alínea c) do número 1 supra, o caso de aceitação pelo trabalhador da mudança de regime de turno prevista no número anterior aquele terá sempre de comparecer no seu local de trabalho no dia seguinte, independentemente de estar colocado ao primeiro ou ao segundo turno, mantendo o direito a folga a ser gozada em dia útil a acordar entre o trabalhador e a entidade empregadora.

Cláusula 31.<sup>a</sup>**(Antecipação e repetição de turno)**

1- Considera-se «antecipação de turno» o trabalho prestado num turno por trabalhadores afetos ao turno seguinte.

2- Considera-se «repetição de turno» o trabalho prestado num turno por trabalhadores afetos ao turno anterior.

Cláusula 32.<sup>a</sup>**(Regime da prestação do trabalho suplementar)**

1- É considerado trabalho suplementar aquele que seja prestado fora do horário de trabalho, sendo obrigatória a sua prestação, salvo invocação e prova de motivo atendível para a sua dispensa.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é considerado trabalho suplementar, o trabalho prestado nomeadamente:

a) Em antecipação ou repetição de turno;

b) Em prolongamento de turno;

c) Na pausa para refeição;

d) Em dia de descanso semanal complementar ou obrigatório ou em dia feriado;

e) Enquanto não se iniciar a laboração em trabalho normal do 3.º turno, o trabalho prestado entre as 1h00 e as 8h00.

6- Com a antecedência mínima de 2 dias úteis, poderá o trabalhador requerer por escrito, nomeadamente por

comunicação eletrónica, à sua entidade empregadora, apresentando adequada justificação, a sua não afetação a trabalho suplementar, por períodos não superiores a cinco dias úteis seguidos ou a dois períodos de descanso semanal consecutivos.

7- As entidades signatárias do presente ACT poderão regulamentar a forma de comprovação do envio da justificação para a não afetação a trabalho suplementar.

8- Desde que avisem os serviços competentes da entidade empregadora até às 14h00 do dia útil anterior, poderão os trabalhadores solicitar a sua não afetação a trabalho suplementar, podendo a entidade empregadora recusar esse pedido quando seja insuprível a respetiva necessidade de prestação de trabalho, sem prejuízo do disposto no número anterior.

9- Uma vez obtidas as homologações ou autorizações exigíveis por lei, a duração anual do trabalho suplementar por trabalhador não pode exceder as 850 horas, sendo estas distribuídas tendencialmente em duodécimos.

10- A distribuição do trabalho suplementar, dentro dos limites acima previstos, deverá ser estabelecida através de uma divisão equitativa, devendo, sempre que possível, ser atribuída aos trabalhadores com contrato de trabalho sem termo.

11- O disposto no número anterior deverá respeitar o princípio de que as colocações devem efetuar-se com os trabalhadores mais adequados às funções a executar.

12- O limite referido no número 5 não é aplicável aos trabalhadores de empresas de operação portuária e de trabalho portuário abrangidos pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/1993, de 13 de agosto.

13- A prestação de trabalho suplementar será paga nos termos exclusivamente previstos neste ACT.

14- Só serão contabilizados como tempo de trabalho suplementar os períodos que tenham efetivamente sido prestados como tal pelos trabalhadores.

#### Cláusula 33.<sup>a</sup>

##### (Comunicação do trabalho suplementar)

1- A comunicação de trabalho suplementar a realizar para o período correspondente a qualquer dos três turnos de trabalho apenas poderá ser feita através da afixação de escalas e/ou envio de comunicações eletrónicas, nomeadamente telefone, sms ou outras mensagens com recurso a aplicações informáticas disponibilizadas pela empresa, respeitando os seguintes prazos de pré-aviso:

- a) Até às 20h00 do último dia útil anterior, para o 1.º turno dos dias úteis;
- b) Até às 13h00 do próprio dia, para os 2.º e 3.º turnos dos dias úteis;
- c) Até às 20h00 do último dia útil anterior, para sábados, domingos e feriados.

2- Para uma prestação de trabalho suplementar por um período máximo de duas horas, os trabalhadores apenas serão obrigados a executar o mesmo desde que seja comunicado:

- a) Até 60 minutos antes do início da sua execução, para os casos de acabamento de navios da 1h00 às 3h00;
- b) Até 90 minutos antes do início da sua execução, para as pausas de almoço e jantar.

3- Nas situações não previstas nos números anteriores, o trabalhador pode recusar a prestação de trabalho suplementar não comunicada atempadamente.

4- Em caso de aceitação do trabalhador, o empregador não pode recusar a prestação nem retirar o pagamento correspondente.

#### Cláusula 34.<sup>a</sup>

##### (Descanso entre jornadas de trabalho e descanso compensatório)

1- Tendo em conta as condições em que é, em regra fracionadamente, prestada a atividade contratada, as partes reconhecem que o período de descanso obrigatório entre as jornadas de trabalho consecutivas é de oito horas.

2- Sempre que esse período de descanso obrigatório de oito horas não puder ser respeitado, as horas de descanso em falta serão compensadas com um dia de folga, que se vence quando o trabalhador acumule o mínimo de oito horas.

3- Nos dias em que o trabalhador preste trabalho até à 1h00 e esteja colocado para prestar trabalho no 1.º turno seguinte, terá direito ao vencimento de duas horas de descanso compensatório.

4- O descanso compensatório deve ser marcado por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na sua falta, pela entidade empregadora, e deverá ser gozado nos 90 dias seguintes ao respetivo vencimento.

5- Não se verificando o gozo do descanso compensatório previsto nos pontos anteriores nesses 90 dias, o trabalhador terá direito a auferir a retribuição correspondente.

#### Cláusula 35.<sup>a</sup>

##### **(Descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar)**

1- Quando aplicável, nos termos da lei e do presente ACT, o descanso compensatório devido pela prestação de trabalho suplementar é marcado por acordo entre a entidade empregadora e o trabalhador ou, na sua falta, pela entidade empregadora.

2- O descanso compensatório deve ser gozado nos 90 dias seguintes ao respetivo vencimento.

#### Cláusula 36.<sup>a</sup>

##### **(Descanso semanal)**

O dia de descanso semanal obrigatório é o domingo, sendo o sábado considerado dia de descanso semanal complementar.

### CAPÍTULO VI

## **Férias, feriados e faltas**

#### Cláusula 37.<sup>a</sup>

##### **(Regime de férias)**

1- Às matérias respeitantes à duração, marcação, planeamento e alteração de férias, bem como aos efeitos e ou direitos em casos de suspensão e cessação de contrato, aplica-se o disposto no Código do Trabalho, e na legislação que lhe suceda, salvo quando o presente ACT expressamente modificar a respetiva redação.

2- Desde que no respetivo ano civil não deem mais de 5 faltas justificadas, nem qualquer falta injustificada, os trabalhadores terão direito a dois dias de férias adicionais a gozar no ano civil subsequente, os quais não implicam um acréscimo equivalente no respetivo subsídio de férias.

3- A indicação do período preferencial de férias por parte dos trabalhadores terá lugar até 15 de março de cada ano.

4- A entidade empregadora elabora o mapa de férias provisório, com indicação do início e do termo dos períodos de férias de cada trabalhador até 31 de março de cada ano e mantém-no afixado nos locais de trabalho entre essa data e 14 de abril.

5- Até dez dias depois da afixação do mapa de férias provisório serão permitidas trocas entre trabalhadores da mesma categoria profissional, no seio da mesma entidade empregadora.

6- Para efeitos do número 2 da presente cláusula, não são consideradas as ausências ou faltas dos dirigentes sindicais, nos termos dos artigos 409.º e 468.º do Código do Trabalho, as devidas a acidente de trabalho ou doença profissional, bem como as que por lei sejam expressamente equiparadas a prestação efetiva de trabalho.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **(Alteração do período de férias por motivo de doença)**

1- Se o trabalhador adoecer durante as férias, serão as mesmas interrompidas desde que a entidade empregadora seja do facto informada e aquele o possa comprovar, tudo nos termos do regime de comunicação e comprovação de faltas instituído na cláusula 42.<sup>a</sup> do presente ACT.

2- Na situação prevista no número anterior, após o termo da situação de doença, as partes acordarão um novo período de gozo de férias, sendo que, na falta desse acordo, as mesmas prosseguirão logo após o referido termo.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado)**

Se o trabalhador tiver iniciado e cessado o impedimento prolongado no mesmo ano tem direito ao período total de férias vencido em 1 de janeiro como se tivesse estado ininterruptamente ao serviço, ao qual acrescerá o respetivo subsídio.

Cláusula 40.<sup>a</sup>**(Violação do direito a férias)**

No caso de a entidade empregadora obstar culposamente ao gozo de férias nos termos previstos neste ACT, o trabalhador receberá a título de indemnização o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá ser gozado até 30 de abril do ano civil subsequente.

Cláusula 41.<sup>a</sup>**(Feriados e épocas festivas)**

1- Para além dos feriados legalmente previstos, serão também considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal.

2- Nos dias 24 e 31 de dezembro haverá prestação de trabalho somente no 1.º turno, devendo a ele ser afetos os trabalhadores do 2.º turno.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**(Faltas)**

1- Consideram-se justificadas as faltas legalmente qualificadas como tais.

2- A comprovação das faltas é feita nos termos do anexo III ao presente ACT.

## CAPÍTULO VII

**Remuneração e outras atribuições patrimoniais**Cláusula 43.<sup>a</sup>**(Conceito de retribuição)**

1- Considera-se retribuição qualquer prestação a que, nos termos da lei, deste ACT, do contrato individual de trabalho e demais normas que o regem, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Salvo quando expressamente previsto no presente ACT, a retribuição compreende a remuneração base mensal e todas as outras prestações regulares e periódicas.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**(Níveis salariais)**

1- As partes acordam que os níveis salariais são os constantes da tabela I do anexo II deste ACT, que já incluem o subsídio de turno e por trabalho noturno.

2- A progressão salarial dos trabalhadores contratados em regime de contrato de trabalho sem termo far-se-á nos seguintes termos:

*a)* Entre a base I e a base IV (inclusive), os trabalhadores progridem automaticamente para a base subsequente depois de completarem 4 anos de serviço, seguidos ou interpolados, contabilizados nos termos do número 3 desta cláusula;

*b)* Entre a base IV e a base VIII (inclusive) a progressão para a base subsequente ocorre automaticamente após o trabalhador completar 3 anos de serviço, seguidos ou interpolados, contabilizados nos termos do número 3 desta cláusula;

*c)* A partir da base VIII a progressão nos níveis salariais apenas se fará por escolha livre do empregador.

3- Para efeitos de progressão nos níveis salariais não serão contabilizados os anos de permanência no mesmo nível em que se verifique qualquer um dos seguintes fatores de exclusão:

*a)* Registo de 1 (um) ou mais resultados positivos em ação de controlo de alcoolemia e/ou estupefacientes;

*b)* Registo de mais de 4 (quatro) faltas de utilização de equipamento de proteção individual ou de incumprimento de regras de segurança;

*c)* Ocorrência de 1 (uma) ou mais faltas injustificadas;

*d)* Aplicação de sanção disciplinar, salvo tratando-se de repreensão não registada;

*e)* Ocorrência de 60 (sessenta) ou mais dias de faltas justificadas, consecutivas ou interpoladas, no mesmo ano de permanência no nível.

4- Se nos seis meses subsequentes à receção da decisão que determinar a aplicação da sanção disciplinar o

trabalhador a impugnar judicialmente e a sanção vier a ser anulada por decisão transitada em julgado, o ano que tiver sido desconsiderado para efeitos de progressão devido a esse fator de exclusão será contabilizado e o trabalhador colocado no nível salarial para que devia ter progredido, com efeitos retroativos, tendo direito a receber as correspondentes diferenças salariais.

5- A abertura de processo disciplinar determina automaticamente a exclusão do ano em que tal ocorra. Se o processo disciplinar não der origem à aplicação de sanção disciplinar diversa da repreensão registada, o ano que tiver sido desconsiderado para efeitos de progressão devido a esse fator de exclusão será contabilizado e o trabalhador colocado no nível salarial para que devia ter progredido, com efeitos retroativos, tendo direito a receber as correspondentes diferenças salariais.

6- Para efeitos da alínea e) do número 3 não são consideradas as ausências ou faltas dos dirigentes sindicais, nos termos dos artigos 409.º e 468.º do Código do Trabalho, as devidas a acidente de trabalho ou doença profissional, bem como as que por lei sejam expressamente equiparadas a prestação efetiva de trabalho.

#### Cláusula 45.<sup>a</sup>

##### (Remuneração do trabalho suplementar)

Os montantes do acréscimo remuneratório pela prestação do trabalho suplementar são exclusivamente os fixados na tabela II do anexo II deste ACT.

#### Cláusula 46.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de alimentação)

1- Os trabalhadores têm direito a auferir um subsídio de alimentação por cada período de trabalho completo efetivamente prestado ou em que estejam à ordem para trabalhar.

2- O valor do subsídio previsto nesta cláusula é o fixado na tabela III do anexo II, do presente ACT.

3- Este subsídio não é devido durante as férias, durante o gozo do descanso compensatório nem nas situações que determinem a perda de retribuição.

#### Cláusula 47.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por trabalho ao largo)

O trabalhador que execute as suas tarefas em navios e/ou embarcações fundeadas ao largo tem direito, por cada período de trabalho, a um subsídio no valor fixado na tabela III do anexo II do presente ACT.

#### Cláusula 48.<sup>a</sup>

##### (Transporte de trabalhadores)

As entidades empregadoras providenciarão o transporte dos trabalhadores para os terminais periféricos do Porto de Setúbal.

#### Cláusula 49.<sup>a</sup>

##### (Retribuição do período de férias e subsídio de férias)

1- Os trabalhadores têm direito anualmente a receber, para além da retribuição do período de férias, um subsídio de férias correspondente à retribuição do respetivo período.

2- A retribuição do período de férias e o subsídio de férias integrarão exclusivamente a remuneração base mensal, as diuturnidades, o subsídio de turno e por trabalho noturno, excluindo-se qualquer outra prestação de expressão pecuniária não prevista nesta cláusula, designadamente a média do trabalho suplementar.

3- Os trabalhadores que, por disposição contratual, tenham a respetiva retribuição do período de férias e do subsídio de férias calculadas de modo distinto do previsto na presente cláusula e cujo valor seja superior ao que resultaria da aplicação do número anterior, mantêm o direito a receber essas prestações calculadas nos mesmos moldes até então verificados, salvo no que respeita à média do trabalho suplementar que fica expressamente excluída desse cálculo.

#### Cláusula 50.<sup>a</sup>

##### (Subsídio de Natal)

1- Os trabalhadores têm direito a receber um subsídio de Natal que integrará, exclusivamente, a remunera-

ção base mensal, as diuturnidades, o subsídio de turno por trabalho noturno, excluindo-se qualquer outra prestação de expressão pecuniária não prevista nesta cláusula, designadamente a média do trabalho suplementar.

2- Os trabalhadores que, por disposição contratual, tenham o subsídio de Natal calculado de modo distinto do previsto na presente cláusula e cujo valor seja superior ao que resultaria da aplicação do número anterior, mantêm o direito a receber o subsídio de Natal calculado nos mesmos moldes até então verificados, salvo no que respeita à média do trabalho suplementar que fica expressamente excluída desse cálculo.

## CAPÍTULO VIII

### **Transmissão de estabelecimento e mudança de serviço**

#### Cláusula 51.<sup>a</sup>

##### **(Transmissão de estabelecimento)**

1- Em caso de fusão, incorporação, transmissão do estabelecimento ou transmissão, cessão ou reversão do direito de exploração do estabelecimento, bem como no caso de substituição do titular da atividade, a posição que dos contratos de trabalho decorre para a entidade empregadora subsiste perante a entidade resultante ou adquirente que envolvam o estabelecimento ou serviço onde os trabalhadores tenham vindo a exercer a sua atividade.

2- A anterior entidade empregadora responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data do ato ou atos que envolva(m) qualquer das alterações a que se refere o número anterior, nos termos da legislação em vigor.

#### Cláusula 52.<sup>a</sup>

##### **(Mudança de serviço)**

1- No caso de determinado serviço, objeto de concessão, licença ou contrato público, prestado em local fixo por pessoal exclusivamente afeto a esse local, vir a ser assumido com carácter de continuidade e de regularidade por outra empresa, é aplicável o disposto na cláusula anterior.

2- Aos trabalhadores abrangidos pelo disposto nesta cláusula e na cláusula anterior serão garantidas na nova entidade empregadora, as condições retributivas de que beneficiavam nos 12 meses anteriores ao da transferência.

3- Não se consideram abrangidas pelo disposto nesta cláusula as simples mudanças ocasionais de serviços de armadores, agentes de navegação, importadores ou exportadores.

## CAPÍTULO IX

### **Disciplina**

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **(Procedimento disciplinar)**

1- O exercício do poder disciplinar rege-se nos termos da lei e do presente ACT.

2- O procedimento disciplinar deve iniciar-se nos sessenta dias subsequentes àquele em que a entidade empregadora, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **(Inquéritos)**

O trabalhador pode recusar-se a prestar declarações em inquérito quando alegue que tais declarações podem contribuir para o punir em procedimento subsequente.

#### Cláusula 55.<sup>a</sup>

##### **(Resposta à nota de culpa)**

O trabalhador dispõe de 20 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considera relevantes para esclarecer os factos e a sua participação nos mesmos,

podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

#### Cláusula 56.<sup>a</sup>

##### (Faltas sem relevância disciplinar)

Se um trabalhador for detido preventivamente, as faltas dadas durante o tempo de detenção não poderão ser consideradas para efeitos disciplinares, se o trabalhador for absolvido pelo crime que lhe foi imputado.

### CAPÍTULO X

#### **Suspensão e cessação do contrato de trabalho**

#### Cláusula 57.<sup>a</sup>

##### (Trabalhador reformado)

1- Nos termos do artigo 348.º do Código do Trabalho, considera-se a termo o contrato de trabalho de trabalhador que permaneça ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice.

2- O trabalhador, no prazo de dez dias após o recebimento da comunicação da Segurança Social informando-o de que passou à situação de reforma, deverá comunicar obrigatoriamente tal situação à entidade empregadora.

3- Na falta da comunicação indicada no número anterior, o trabalhador obriga-se a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à retribuição base correspondente ao período que tiver decorrido entre a data em que teve conhecimento da sua passagem à situação de reforma e a data em que deu conhecimento dessa situação à entidade empregadora.

#### Cláusula 58.<sup>a</sup>

##### (Direitos emergentes da cessação do contrato)

Na data da cessação do contrato de trabalho, o trabalhador com contrato de trabalho por tempo indeterminado, para além do estabelecido na lei, tem direito à retribuição por inteiro do mês em que ocorra a cessação do vínculo contratual, exceto se a cessação:

- a) For motivada por despedimento com justa causa;
- b) Decorrer da iniciativa do trabalhador, desde que não fundada em justa causa de resolução do contrato;
- c) Decorrer da reforma do trabalhador.

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### (Revogação por acordo das partes)

Salvo no caso de transação judicial, são nulas as cláusulas do acordo revogatório que estipulem que o trabalhador não pode exercer direitos já adquiridos, reclamar e/ou renunciar a créditos de que seja titular.

### CAPÍTULO XI

#### **Segurança, higiene e saúde do trabalho**

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### (Comissão de prevenção, segurança e higiene do trabalho)

1- As partes outorgantes do presente ACT instituirão, nos termos da lei, uma comissão de prevenção, segurança e higiene composta por dois representantes patronais e dois representantes sindicais.

2- A comissão proporá às partes do presente ACT o respetivo regimento interno, área de intervenção e competências, salvaguardando-se o princípio do funcionamento paritário.

3- A comissão deverá pronunciar-se, nomeadamente, sobre períodos máximos de exercício de funções de manuseamento de equipamentos que possam ser prejudiciais para a saúde do trabalhador.

Cláusula 61.<sup>a</sup>**(Controlo de uso de estupefacientes e álcool no trabalho)**

Atenta a natureza do trabalho portuário, e consultado o sindicato, as empresas deverão estabelecer um regime regulamentar de controlo do uso de estupefacientes e álcool que, primordialmente, vise e contribua para prevenir riscos de sinistralidade na execução do trabalho.

## CAPÍTULO XII

**Seguros**Cláusula 62.<sup>a</sup>**(Seguro de acidentes de trabalho)**

- 1- O empregador deve subscrever seguro de acidentes de trabalho, nos termos da lei.
- 2- O trabalhador pode requerer uma vez por trimestre cópia das folhas de remunerações referentes ao trimestre anterior que foram enviadas para a companhia de seguros na qual se encontra sediada a apólice de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 63.<sup>a</sup>**(Seguros especiais)**

- 1- Quando o trabalhador se deslocar em serviço da entidade empregadora para além do âmbito geográfico e profissional normais da sua atividade, será seguro por aquela pelo capital mínimo de 100 000,00 € em relação aos riscos de acidentes pessoais.
- 2- Cada trabalhador diretamente envolvido no manuseamento de explosivos e munições será coberto por um seguro de acidentes pessoais no montante de 100 000,00 €.

## CAPÍTULO XIII

**Comissão paritária**Cláusula 64.<sup>a</sup>**(Comissão paritária)**

- 1- É criada uma comissão paritária com competência para integrar lacunas e interpretar as disposições do presente ACT.
- 2- A comissão paritária é composta por seis membros efetivos, três por cada uma das partes, devendo estas também indicar os respetivos três membros suplentes. Para os devidos efeitos, clarifica-se que as empresas subscritoras do presente ACT são globalmente consideradas como sendo uma das partes e o sindicato representará a outra parte, num total de duas partes.
- 3- Os membros da comissão paritária, efetivos e suplentes, serão designados pelas partes outorgantes nos 30 dias subsequentes à publicação do ACT no *Boletim do Trabalho e Emprego*, devendo a sua identificação ser comunicada à contraparte, por carta registada com aviso de receção, nos 5 dias úteis após a designação.
- 4- Na falta ou impossibilidade justificada de comparência de um membro efetivo, o mesmo será substituído por qualquer um dos suplentes da respetiva parte.
- 5- Se algum dos membros designados, efetivo ou suplente, deixar de integrar a comissão paritária, a parte que o designou procederá à nomeação de um novo membro, devendo a sua identificação ser comunicada à contraparte, por carta registada com aviso de receção, nos 5 dias úteis após a designação.
- 6- A comissão paritária reúne sempre que convocada por qualquer das partes interessadas, mediante envio de carta registada com aviso de receção, com indicação prévia do assunto, sendo o método de trabalho a adotar definido na primeira reunião.
- 7- Na resolução de divergências de carácter operacional ou laboral suscetível de perturbar a normal laboração das empresas, a decisão será tomada no prazo máximo de 3 dias úteis, devendo, tanto quanto possível, ser fundamentada em pareceres técnicos de entidades especializadas.

8- A intervenção e funcionamento da comissão paritária far-se-á sempre sem prejuízo da continuação da operação ou serviço objeto da sua intervenção.

9- A comissão paritária não pode funcionar sem a presença de pelo menos 2 membros de cada uma das partes empregadora e sindical, tendo cada membro, individualmente, um voto.

10- As deliberações da comissão paritária têm de ser aprovadas por 3/4 dos membros presentes.

11- A intervenção dos membros designados, efetivos ou suplentes, vincula a parte representada, não havendo lugar a ratificação.

12- Das reuniões da comissão paritária será realizada uma ata por escrito, em dois exemplares, uma para cada parte, que deve ser elaborada e aprovada durante a reunião, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes, que deve ser assinada por todos os participantes.

13- As deliberações só se consideram aprovadas após a ata ser aceite e assinada por todos os participantes.

14- As decisões da comissão paritária tomadas de acordo com a lei têm os efeitos nela previstos, nomeadamente quanto à integração de lacunas e à interpretação de cláusulas deste ACT.

15- A comissão paritária reúne na sede de qualquer uma das empresas signatárias do presente ACT, ou, na impossibilidade de disponibilização de espaço adequado, na sede do sindicato.

## CAPÍTULO XIV

### Disposições finais e transitórias

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por função especializada)

Sempre que um trabalhador abrangido pelo regime de transição previsto nos artigos 11.º a 15.º do Decreto-Lei n.º 280/1993, de 13 de agosto for colocado a desempenhar as funções especializadas de conferente, portador, grueiro, vazador ou manobrador e exerça efetivamente tais funções, o mesmo terá direito a um subsídio por função especializada, por cada turno, por trabalho prestado em hora de refeição ou por prolongamento de turno, cujos valores estão fixados na tabela III do anexo II do presente ACT.

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### (Subsídio por situações especiais)

1- Aos trabalhadores de base e hierarquias diretamente envolvidos nas operações referidas no número seguinte haverá lugar à atribuição de um subsídio de 100 % por cada categoria profissional, em cada turno, hora de refeição, repetição/antecipação de turno e prolongamento de turno.

2- As situações referidas no número anterior são as seguintes:

- a) Gado morto, havendo necessidade de contacto físico no manuseamento dos animais mortos;
- b) Cargas em decomposição e putrefação, quando excedam no mínimo 20 % de carga afetada a movimentar, tratando-se de carregamento homogéneo;
- c) Situações de incêndio, abalroamento, água aberta e ou encalhe, quando a movimentação a efetuar abranja no mínimo 20 % da carga a movimentar do porão ou do navio;
- d) Trabalho em navios arribados em que se registem derrames das mercadorias suscetíveis de apresentar penosidade na respetiva remoção e ou reposição nos espaços de onde se deslocaram.

3- Para serem consideradas abrangidas pela presente cláusula as situações referidas no número anterior terão de ser objeto de uma declaração da condição da carga, emitida por entidade oficial (autoridade marítima, portuária e/ou sanitária) ou por companhia seguradora.

4- O subsídio a que se refere o número 1 será calculado sobre a retribuição do respetivo turno (tabela II do anexo II deste ACT), em que existir contacto direto do trabalhador com a carga, pela respetiva categoria profissional, de acordo com o dia da semana em que a situação se verificar e pelo período em que haja contacto direto com a carga.

#### Cláusula 67.<sup>a</sup>

##### (Diuturnidades)

1- A partir da entrada em vigor deste ACT, são extintas as diuturnidades, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Os trabalhadores que, à data da publicação deste ACT, afirmam diuturnidades, mantêm o direito ao pagamento das diuturnidades já vencidas.

3- Se à data da entrada em vigor deste ACT, já tiver decorrido 50% do período necessário para auferir a diuturnidade em formação, o trabalhador terá direito a esta para efeitos do disposto no número anterior, cujo vencimento ocorre na data da entrada em vigor do presente ACT.

#### Cláusula 68.<sup>a</sup>

##### (Regras transitórias de progressão nos níveis salariais)

À cláusula 44.<sup>a</sup> do presente ACT serão aplicáveis as seguintes regras transitórias:

a) Os trabalhadores que em 15 de setembro de 2019 estavam colocados no nível 3 da tabela salarial do anexo III do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e outra e o Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2019 serão integrados no nível IV do presente ACT desde a data de entrada em vigor do mesmo;

b) Salvo nos casos abrangidos pela alínea anterior desta cláusula, a contagem do tempo de serviço para efeitos de progressão nos níveis salariais iniciar-se-á com a entrada em vigor do mesmo.

#### Cláusula 69.<sup>a</sup>

##### (Cláusula de paz social)

1- O sindicato compromete-se, durante o prazo de vigência do ACT, a não convocar qualquer greve, seja de que forma for, nomeadamente através de um pré-aviso de greve, sem convocar primeiro uma reunião de uma comissão, que é constituída e funcionará nos mesmos termos da comissão paritária (a «comissão») prevista na cláusula 64.<sup>a</sup>, com vista a tentar obter um acordo que permita que a greve não seja convocada, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A convocação de greve que vise alterar o clausulado do ACT durante o respetivo período de vigência não pode ter lugar.

3- Antes de declarar qualquer greve, o sindicato obriga-se a convocar a comissão e a submeter a questão objeto de diferendo à apreciação desta. Na mesma data, o sindicato deve remeter a todas as empresas subscritoras do ACT uma cópia da convocação, através de carta registada com aviso de receção.

4- A comissão deverá reunir-se no prazo máximo de 5 dias úteis após a receção da convocatória por todas as partes, devendo apresentar a sua deliberação fundamentada, por escrito, no prazo máximo de 3 dias úteis, contados desde a última reunião da comissão, prorrogável, uma única vez por igual prazo, sendo a prorrogação apenas válida se for aprovada por maioria dos membros da comissão.

5- Se os membros designados pelas empresas subscritoras do ACT, efectivos ou substitutos, não comparecerem à reunião da comissão regularmente convocada pelo sindicato, este poderá convocar de imediato a greve, sem que haja lugar à aplicação da sanção prevista no ponto 10 da presente cláusula.

6- Das reuniões da comissão será realizada uma ata por escrito, em dois exemplares, uma para cada parte, que deve ser elaborada e aprovada durante a reunião, contendo a matéria acordada, bem como as posições divergentes das partes, que deve ser assinada por todos os participantes.

7- Quando a comissão delibere em sentido de que não existiu qualquer violação ou incumprimento do ACT ou que não existe qualquer motivo justificável para a convocação da greve, o sindicato não poderá apresentar qualquer pré-aviso de greve sobre a matéria decidida pela comissão. O sindicato obriga-se também a atuar de boa-fé, envidando os seus melhores esforços e a não praticar qualquer ação ou omissão que promova ou incite a adesão dos seus membros a greves que visem produzir os efeitos que as cláusulas deste ACT visam evitar.

8- Nos casos em que a comissão não tenha aprovado a deliberação nos termos previstos no número 3 desta cláusula, o sindicato apenas poderá convocar uma greve após ser proferida uma decisão judicial transitada em julgado que, em ação declarativa instaurada para esse efeito, confirme a violação ou incumprimento do ACT.

9- No caso de o tribunal reconhecer que houve violação ou incumprimento do ACT quanto à matéria alvo de deliberação pela comissão, a empresa subscritora do ACT responsável pela violação ou incumprimento pagará ao sindicato, a título de cláusula penal, uma indemnização global de 500 000,00 € (quinhentos mil euros), sendo todas as empresas signatárias solidariamente responsáveis pelo pagamento dessa indemnização.

10- O montante fixado no número anterior corresponde ao valor máximo da indemnização que o sindicato tem direito a exigir, por greve declarada, da totalidade das empresas subscritoras do presente ACT, mesmo que o tribunal declare que a violação ou incumprimento do ACT foi cometido por mais do que uma das empresas subscritoras do ACT.

11- O pagamento da indemnização ao sindicato prevista nos números 9 e 10 da presente cláusula deverá ser feito, impreterivelmente, no prazo de 10 dias após o trânsito em julgado da decisão judicial que reconheça o incumprimento ou a violação do ACT, obrigando-se a empresa, ou empresas, que neste tenha incorrido a cessar, dentro do mesmo prazo, a(s) conduta(s) declarada(s) ilegal(ais) pelo tribunal, sendo que, caso tal não aconteça, o sindicato poderá convocar uma greve até que o pagamento seja efetuado e cesse o incumprimento ou violação do ACT.

12- Caso o sindicato convoque uma greve sem previamente convocar a comissão ou em violação do disposto nos números 2, 3, 7 ou 8 da presente cláusula, pagará às empresas subscritoras do presente ACT a título de cláusula penal, e por cada greve convocada, uma indemnização no montante global de 500 000,00 € (quinhentos mil euros).

13- O pagamento da indemnização prevista no número anterior tem de ser feito, impreterivelmente, no prazo de 10 dias úteis após o sindicato ter sido notificado por qualquer uma das empresas subscritoras do ACT, obrigando-se também o sindicato a desconvocar a greve imediatamente após receber aquela notificação.

14- O pagamento pelo sindicato da indemnização prevista nos números anteriores é devido independentemente da maior ou menor adesão dos trabalhadores à greve e da ocorrência de danos decorrentes da greve.

#### Cláusula 70.<sup>a</sup>

##### (Remissão para a lei)

1- Em tudo quanto neste ACT for omissivo, são aplicáveis as disposições legais supletivas vigentes, sem prejuízo da eficácia e da prevalência das decisões que forem tomadas pela comissão paritária nos termos previstos na cláusula 64.<sup>a</sup>

2- As remissões que no presente ACT se fazem para a lei geral ou para a legislação em vigor entendem-se como feitas para o Código do Trabalho, legislação complementar e legislação específica do sector.

#### Cláusula 71.<sup>a</sup>

##### (Declaração de maior favorabilidade)

1- Para as partes outorgantes do presente ACT, o mesmo substitui o CCT celebrado entre a AOP - Associação Marítima e Portuária e outra, e o Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2019.

2- As partes outorgantes deste ACT reconhecem para todos os efeitos a natureza globalmente mais favorável do presente ACT relativamente aos anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis ao sector, bem como em relação a outros acordos, protocolos e contratos de eficácia meramente obrigacional anteriormente celebrados, pelo que estes se dão aqui por revogados.

#### Cláusula 72.<sup>a</sup>

##### (Adesão individual ao contrato coletivo)

1- Os trabalhadores não sindicalizados podem pedir por escrito a sua adesão individual ao presente contrato coletivo de trabalho, através de documento devidamente datado e cuja assinatura seja objeto de reconhecimento notarial presencial, nos termos da lei, produzindo o presente contrato efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão.

2- Ao aderir ao presente contrato, o trabalhador não sindicalizado no sindicato que negociou e acordou o presente contrato coletivo de trabalho, concorda em participar nas despesas de negociação, celebração e revisão do mesmo, procedendo ao pagamento de prestação correspondente a 3 % da remuneração ilíquida mensal durante o período de vigência do contrato.

3- Os pedidos de adesão ao presente contrato são feitos diretamente e voluntariamente ao Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros, ou, em alternativa, se essa for a vontade do trabalhador, os pedidos podem ser realizados junto da entidade empregadora.

4- A contribuição prevista no número 2 é satisfeita voluntariamente ao Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e outros, a qual deverá ser paga mensalmente, através de desconto autorizado pelo trabalhador realizado mensalmente no salário pela entidade empregadora durante o período de vigência do contrato, a qual reenviará os montantes descontados para o sindicato, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando no mesmo prazo ao sindicato a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

5- O trabalhador deverá, quando comunicar ao sindicato e/ou quando da primeira prestação da contribuição,

indicar a designação da entidade empregadora, morada, remuneração ilíquida e situação profissional (trabalhador do quadro de empresa ou empresa de cedência de mão-de-obra portuária) e data de início e termo do contrato para os trabalhadores com contrato a termo.

6- Quando os pedidos de adesão forem feitos diretamente ao sindicato subscritor do presente contrato, este passará ao trabalhador uma declaração da adesão, com a identificação do trabalhador e da entidade empregadora, devendo o sindicato comunicar a essa entidade empregadora a adesão do trabalhador para que este possa passar a estar abrangido pelo ACT.

7- Se o pedido de adesão for formalizado junto da entidade empregadora, esta passará ao trabalhador declaração do facto e comunicará ao sindicato a listagem dos trabalhadores com a respetiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória.

8- A interrupção do pagamento da contribuição prevista no número 2, não impede a aplicação do ACT ao trabalhador, mantendo o sindicato direito a receber deste último a contribuição referida, até ao termo da vigência do ACT.

## ANEXO I

### **Categorias profissionais e conteúdo funcional**

Sem prejuízo do âmbito de trabalho portuário definido na lei, para efeitos de definição do conteúdo funcional das categorias profissionais dos trabalhadores portuários abrangidos pelo ACT de que o presente anexo faz parte integrante, estabelece-se que:

1- Quanto ao *chefe de operações*:

a) Sem prejuízo do carácter transitório e amovível, estabelecido nas cláusulas 6.<sup>a</sup> e 7.<sup>a</sup> do presente ACT, do exercício desta categoria profissional, o chefe de operações é o trabalhador da hierarquia superior da profissão de trabalhador portuário;

b) O chefe de operações, sob a direção e orientação do seu superior hierárquico, executa e faz cumprir as políticas definidas pela empresa respeitantes à operação portuária, planificando, dirigindo, coordenando e orientando todos os navios e serviços de modo a atingir os objetivos definidos pela empresa, cabendo-lhe definir os meios materiais e humanos a afetar à operação portuária, bem como a sua gestão.

2- Quanto ao *coordenador*:

O coordenador é o profissional que, sob a direção dos seus superiores hierárquicos, dirige e orienta a execução do trabalho a ele distribuído, e sendo conhecedor da atividade de movimentação de cargas a bordo e em terra, zela pela aplicação das melhores práticas e compete-lhe, nomeadamente:

a) Manter contatos com os oficiais de bordo e/ou seus representantes, com vista à otimização das suas funções;

b) Colaborar na formação de equipas de trabalho e dirigir o trabalho por elas executado nos navios e ou serviços que dele dependam;

c) Garantir, se for caso disso, a conclusão dos serviços executados durante o período do seu turno, de modo a otimizar a produtividade do serviço e, quando necessário, garantir a continuidade das operações;

d) Participar na avaliação de desempenho dos trabalhadores;

e) Fiscalizar e promover o cumprimento das regras de segurança no trabalho e de outras disposições normativas, nomeadamente o ACT em vigor, propondo as alterações que possam melhorar ou assegurar a regularidade da correta execução do trabalho;

f) Colaborar na preparação do serviço, na organização do pessoal e substituição do mesmo quando necessário, dos recursos e no controlo e utilização de máquinas e demais ferramentas inerentes às tarefas a executar;

g) Elaborar relatórios com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam;

h) Anotar, informar de imediato e responder perante os seus superiores hierárquicos sobre avarias, sinistros e outras anomalias decorrentes das operações;

i) Assegurar aos trabalhadores as condições e o apoio indispensável ao cabal desempenho das suas tarefas;

j) Assegurar perante a gestão da entidade empregadora os compromissos de produtividade a atingir, analisando eventuais desvios e reportando os motivos justificativos dos mesmos;

k) Zelar pelo cumprimento das regras de segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;

l) Controlar e verificar, por turno ou período, a execução do plano de carga e/ou descarga do navio ou parque;

m) Confirmar listas de carga/descarga, com os resultados da conferência e, com base nelas, elaborar notas

diárias de cargas movimentadas, quando não existam meios eletrónicos disponíveis;

n) Elaborar por turno ou período, mapas de controle de paragens verificadas, mapas de pessoal utilizado, mapas de material utilizado, relatórios e notas de faltas, avarias e ocorrências no decurso das operações e com elas relacionadas;

o) Zelar pela operacionalidade e manutenção diária do parque de máquinas e aparelhos da empresa. Elaborar relatórios com o parecer, sugestões e comentários sobre as operações e outros serviços que de si dependam.

### 3- Quanto ao *trabalhador de base*:

O trabalhador de base é o profissional que, sob a direção dos seus superiores hierárquicos, procede à movimentação de cargas tal como definida na cláusula 6.<sup>a</sup> do presente ACT, designadamente:

a) Assegura o exercício das funções de cargas e descargas de matérias sólidas, líquidas e liquefeitas;

b) Desenvolve as atividades de remoção de cargas a bordo, peação e despeação, limpeza de porões ou tanques, abertura e fecho de porões com escotilhas e tampões ou quando protegidos por encerados/taipol, salvo nos casos em que, nos termos da lei, possam ser efetuadas pela tripulação do navio;

c) Assegura o exercício das funções de vazador de granéis, operador de granéis líquidos, montagem e desmontagem de mangueiras e apanha dos derrames para aproveitamento de carga;

d) Colabora na reparação de equipamentos que, quando afetos à operação e por qualquer motivo, interrompam a respetiva atividade;

e) Assegura o exercício das funções de lingação e ou deslingação, manuseamento e movimentação de produtos, mercadorias e demais operações complementares previstas e ou não excluídas por lei, desde que utilizando qualquer meio de movimentação, apartação, marcação e separação das mercadorias, movimentação de ferramentas e equipamentos, incluindo guindastes e gruas, bem como as funções de consolidação e desconso-lidação que, nos termos da lei, não estejam excluídas do âmbito do trabalho portuário;

f) Sem prejuízo do disposto na lei, conduz, enquanto carga, tanto à carga como à descarga, veículos automóveis ligeiros ou pesados e manobra os equipamentos portuários de bordo ou de terra para os quais tenha formação e aptidão profissional adequadas;

g) Sempre que a empresa o entenda e desde que tenha formação e aptidão profissional adequadas, coordena a movimentação de cargas e bens de modo a garantir a segurança dos trabalhadores, da carga e do navio;

h) Sem prejuízo do disposto na lei, confere, controla, pesa, sela, distribui e verifica a carga ou descarga de todas as mercadorias e unidades de carga e descarga, bem como quaisquer outras tarefas complementares destas, incluindo a verificação dos respetivos selos, assegurando a sua perfeita identificação e anotando todas as anomalias verificadas no seu estado bem como as etapas e paragens verificadas no decurso das operações.

## ANEXO II

### Tabelas salariais

A partir de 1 de janeiro de 2026 serão aplicáveis as seguintes tabelas salariais:

#### TABELA I

#### (Retribuição base e subsídio de turno e trabalho noturno)

Nível	Categoria	Retribuição mensal		
		Retribuição base	Subsídio de turno e trabalho noturno	Total
Nível 10	Chefe de operações	2 396,24 €	458,95 €	2 855,19 €
Nível 9	Coordenador	2 138,86 €	399,09 €	2 537,95 €
Nível 8	Base	1 979,74 €	367,86 €	2 347,60 €
Nível 7	Base	1 810,09 €	347,04 €	2 157,13 €
Nível 6	Base	1 616,15 €	309,86 €	1 926,01 €
Nível 5	Base	1 442,99 €	276,65 €	1 719,64 €
Nível 4	Base	1 292,74 €	248,03 €	1 540,78 €
Nível 3	Base	1 241,65 €	222,48 €	1 464,13 €

Nível 2	Base	1 025,01 €	197,03 €	1 222,05 €
Nível 1	Base	920,00 €	176,95 €	1 096,95 €

As remunerações da tabela acima serão atualizadas a partir de 1 de janeiro de 2027 e durante a vigência do ACT de acordo com o índice de preços no consumidor (IPC) publicado pelo INE por referência ao ano anterior, acrescido de 1 %, com um limite máximo agregado de 5 %.

TABELA II

**(Trabalho suplementar)**

Nível	Categoria	Trabalho suplementar - Dias úteis				
		8h00/17h00	17h00/1h00	1h00/8h00	12h00/13h00 ou 20h00/21h00	Prolongamento - Valor de cada hora extra (cláusula 30.ª alínea a) e b))
Nível 10	Chefe de operações	142,76 €	142,76 €	237,93 €	17,84 €	29,74 €
Nível 9	Coordenador	126,90 €	126,90 €	211,50 €	15,86 €	26,43 €
Nível 8	Base	121,19 €	121,19 €	195,64 €	14,67 €	24,45 €
Nível 7	Base	107,85 €	107,85 €	179,76 €	13,48 €	22,47 €
Nível 6	Base	96,30 €	96,30 €	160,50 €	12,04 €	20,06 €
Nível 5	Base	85,99 €	85,99 €	143,31 €	10,75 €	17,92 €
Nível 4	Base	77,04 €	77,04 €	128,39 €	9,63 €	16,05 €
Nível 3	Base	73,21 €	73,21 €	122,01 €	9,15 €	15,25 €
Nível 2	Base	61,10 €	61,10 €	101,84 €	7,64 €	12,73 €
Nível 1	Base	54,82 €	54,82 €	91,38 €	6,85 €	11,42 €

As remunerações da tabela acima serão atualizadas a partir de 1 de janeiro de 2027 e durante a vigência do ACT de acordo com o índice de preços no consumidor (IPC) publicado pelo INE por referência ao ano anterior, acrescido de 1 %, com um limite máximo agregado de 5 %.

Nível	Categoria	Trabalho suplementar - Sábado, domingo, feriados			
		8h00/17h00	17h00/1h00	1h00/8h00	12h00/13h00 ou 20h00/21h00
Nível 10	Chefe de operações	190,35 €	190,35 €	285,53 €	23,79 €
Nível 9	Coordenador	169,20 €	169,20 €	253,80 €	21,15 €
Nível 8	Base	156,51 €	156,51 €	234,77 €	19,57 €
Nível 7	Base	143,82 €	143,82 €	215,72 €	17,98 €
Nível 6	Base	128,40 €	128,40 €	192,61 €	16,05 €
Nível 5	Base	114,64 €	114,64 €	171,96 €	14,33 €
Nível 4	Base	102,73 €	102,73 €	154,08 €	12,84 €
Nível 3	Base	97,61 €	97,61 €	146,42 €	12,19 €
Nível 2	Base	81,47 €	81,47 €	122,20 €	10,19 €
Nível 1	Base	73,11 €	73,11 €	109,65 €	9,14 €

As remunerações da tabela acima serão atualizadas a partir de 1 de janeiro de 2027 e durante a vigência do ACT de acordo com o índice de preços no consumidor (IPC) publicado pelo INE por referência ao ano anterior, acrescido de 1 %, com um limite máximo agregado de 5 %.

### Tabelas cuja aplicação está sujeita a condição

Se, no prazo de 30 dias a contar da publicação do presente ACT, este for aplicável, seja por filiação no Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros, seja por adesão individual ao ACT por parte dos trabalhadores, a 80 % do total de trabalhadores contratados por tempo indeterminado, a retribuição dos trabalhadores abrangidos pelo presente ACT será a que consta das tabelas seguintes.

A percentagem de 80 % será calculada com base no número global de trabalhadores efetivos de todas as empresas subscritoras e não com base no quadro de pessoal de cada empresa. O número relevante de trabalhadores para apuramento da percentagem de 80 % é o existente à data de celebração do ACT que corresponde a 67 trabalhadores com contrato por tempo indeterminado.

Estas tabelas produzirão efeitos 31 dias após a data de publicação do ACT, desde que se verifiquem as condições de aplicabilidade acima referidas.

A obrigação de as empresas subscritoras do presente ACT aplicarem as tabelas salariais seguintes caduca se o ACT não for publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* até 1 de agosto de 2026, mesmo que se atinja o critério de 80 % acima referido.

Verificadas as condições de aplicabilidade, serão liquidadas as diferenças salariais decorrentes da aplicação destas tabelas com efeitos retroativos a 1 de janeiro de 2026, salvo se a publicação do ACT ocorrer depois de 31 de março de 2026, caso em que a retroatividade salarial terá como limite máximo o dia em que se completar o período de 3 meses anterior à data de publicação do ACT.

#### (Retribuição base e subsídio de turno e trabalho noturno)

Nível	Categoria	Retribuição mensal		
		Retribuição base	Subsídio de turno e trabalho noturno	Total
Nível 10	Chefe de operações	2 403,90 €	460,42 €	2 864,31 €
Nível 9	Coordenador	2 145,69 €	400,37 €	2 546,06 €
Nível 8	Base	1 986,06 €	369,04 €	2 355,10 €
Nível 7	Base	1 815,87 €	348,15 €	2 164,02 €
Nível 6	Base	1 621,32 €	310,85 €	1 932,16 €
Nível 5	Base	1 447,60 €	277,53 €	1 725,13 €
Nível 4	Base	1 296,87 €	248,83 €	1 545,70 €
Nível 3	Base	1 245,62 €	223,19 €	1 468,81 €
Nível 2	Base	1 028,29 €	197,66 €	1 225,95 €
Nível 1	Base	920,00 €	176,95 €	1 096,95 €

As remunerações da tabela acima serão atualizadas a partir de 1 de janeiro de 2027 e durante a vigência do ACT de acordo com o índice de preços no consumidor (IPC) publicado pelo INE por referência ao ano anterior, acrescido de 1 %, com um limite máximo agregado de 5 %.

#### (Trabalho suplementar)

Nível	Categoria	Trabalho suplementar - Dias úteis				
		8h00/17h00	17h00/1h00	1h00/8h00	12h00/13h00 ou 20h00/21h00	Prolongamento valor hora extra (cláusula 30. <sup>a</sup> alínea a) e b))
Nível 10	Chefe de operações	152,97 €	152,97 €	254,95 €	19,60 €	31,86 €
Nível 9	Coordenador	137,11 €	137,11 €	228,52 €	17,14 €	28,56 €
Nível 8	Base	127,60 €	127,60 €	212,66 €	15,94 €	26,58 €
Nível 7	Base	118,06 €	118,06 €	196,79 €	14,75 €	24,59 €
Nível 6	Base	104,81 €	104,81 €	174,69 €	13,10 €	21,82 €

Nível 5	Base	92,78 €	92,78 €	154,64 €	11,59 €	19,33 €
Nível 4	Base	82,18 €	82,18 €	136,89 €	10,27 €	17,11 €
Nível 3	Base	76,60 €	76,60 €	127,68 €	9,58 €	15,96 €
Nível 2	Base	61,08 €	61,08 €	101,80 €	7,62 €	13,07 €
Nível 1	Base	54,80 €	54,80 €	91,36 €	6,85 €	11,42 €

As remunerações da tabela acima serão atualizadas a partir de 1 de janeiro de 2027 e durante a vigência do ACT de acordo com o índice de preços no consumidor (IPC) publicado pelo INE por referência ao ano anterior, acrescido de 1 %, com um limite máximo agregado de 5 %.

Nível	Categoria	Trabalho suplementar - Sábado, domingo, feriados			
		8h00/17h00	17h00/1h00	1h00/8h00	12h00/13h00 ou 20h00/21h00
Nível 10	Chefe de operações	203,96 €	203,96 €	305,92 €	25,49 €
Nível 9	Coordenador	182,81 €	182,81 €	274,21 €	22,84 €
Nível 8	Base	170,11 €	170,11 €	255,18 €	21,26 €
Nível 7	Base	157,42 €	157,42 €	236,13 €	19,68 €
Nível 6	Base	139,75 €	139,75 €	209,63 €	17,47 €
Nível 5	Base	123,71 €	123,71 €	185,57 €	15,46 €
Nível 4	Base	109,53 €	109,53 €	164,29 €	13,69 €
Nível 3	Base	102,13 €	102,13 €	153,20 €	12,76 €
Nível 2	Base	81,44 €	81,44 €	122,16 €	10,10 €
Nível 1	Base	73,08 €	73,08 €	109,62 €	9,13 €

As remunerações da tabela acima serão atualizadas a partir de 1 de janeiro de 2027 e durante a vigência do ACT de acordo com o índice de preços no consumidor (IPC) publicado pelo INE por referência ao ano anterior, acrescido de 1 %, com um limite máximo agregado de 5 %.

### TABELA III

#### Subsídios

Subsídio	Valor
Subsídio de alimentação	11,57 €/dia
Subsídio de trabalho ao largo (cláusula 29.ª)	6,27 €/horas
Subsídio de função especializada (cláusula 65.ª)	8,68 €

As remunerações da tabela acima serão atualizadas a partir de 1 de janeiro de 2027 e durante a vigência do ACT de acordo com o índice de preços no consumidor (IPC) publicado pelo INE por referência ao ano anterior, acrescido de 1 %, com um limite máximo agregado de 5 %.

## ANEXO III

**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as faltas dadas e comprovadas nas seguintes condições:

Natureza da falta	Documento comprovativo
a) Durante 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro. Em caso de dúvida, poderá ser solicitado comprovativo do parentesco.
b) Durante 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro. Em caso de dúvida, poderá ser solicitado comprovativo do parentesco.
c) Durante dois dias consecutivos completos por falecimento de avós, netos, irmãos e cunhado;	Declaração certificativa emitida pela junta de freguesia ou agência funerária; certidão de óbito ou boletim de enterro. Em caso de dúvida, poderá ser solicitado comprovativo do parentesco.
d) Durante quinze dias seguidos, por altura do casamento;	Certidão de casamento.
e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos do regime legal aplicável ao trabalhador-estudante;	Documento emitido pelo estabelecimento de ensino.
f) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos do artigo 409.º do Código do Trabalho;	Ofício do sindicato.
g) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, doença, acidente, parto ou cumprimento de obrigações legais;	Atestado médico ou declaração hospitalar; certificado de incapacidade temporária, contrafé ou aviso.
h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;	Certidão.
i) As dadas por motivo de consulta, tratamento e exame médico, sempre que não possam realizar-se fora das horas de serviço e desde que não impliquem ausência continuada de dias completos e sucessivos;	Documento emitido pelo estabelecimento de saúde.
j) Todas aquelas que a empresa pontualmente autorizar e nas condições em que for expressa e claramente definida tal autorização;	Documento escrito de autorização.
k) Até um dia, por dádiva benévola de sangue;	Documento emitido pela entidade recetora da dádiva.
l) As impostas pela necessidade de prestar assistência inadiável aos membros do agregado familiar, nos termos e com os limites previstos no Código do Trabalho e em legislação especial;	Documento a provar o fundamento da falta, nos termos da lei.
m) As que por lei forem como tal classificadas.	Documento idóneo a provar o fundamento da falta, de acordo com o regime legal aplicável ao caso.

São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.

3- As faltas previstas nas alíneas a) a c) do número 2 contam-se como dias completos e compreendem o dia em que trabalhador teve conhecimento do óbito, exceto se o trabalhador adquirir aquele conhecimento durante o seu período de trabalho, caso em que a contagem tem início no dia imediatamente subsequente.

4- As faltas justificadas, quando previsíveis, são comunicadas à entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias.

5- Caso a antecedência prevista no número anterior não possa ser respeitada, nomeadamente por a ausência ser imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação à entidade empregadora é feita logo que possível.

6- O pedido de justificação de falta deverá ser apresentado no próprio dia ou no dia seguinte àquele em que o trabalhador se apresenta ao serviço após a ausência, sob pena de a falta ser injustificada.

7- O pedido de justificação é efetuado em impresso próprio fornecido pela entidade empregadora, ao qual deve ser junto o respetivo documento justificativo, sem prejuízo do disposto nos números 12 a 14.

8- A falta de apresentação do documento torna a falta injustificada, exceto se a obrigação de comprovar o motivo da falta tiver sido prévia e expressamente dispensada pela entidade empregadora.

9- A entidade empregadora pode aceitar a comprovação da falta em momento posterior ao previsto nesta cláusula se considerar justificado o atraso na entrega.

10- A entidade empregadora classifica a falta no prazo máximo de sete dias após a respetiva comunicação; na ausência de classificação durante esse período, a falta é havida, para todos os efeitos, como justificada.

11- O trabalhador deve apresentar o documento comprovativo do motivo da falta até ao terceiro dia posterior ao do início da falta, exceto se, por razões de justo impedimento, esse prazo não poder ser respeitado, caso em que deverá apresentar tal documento logo que possível.

12- A entidade empregadora pode aceitar comunicação telefónica da falta e do motivo que a fundamenta, no caso de o trabalhador ou de terceiro por este indicado não se puder deslocar para proceder à entrega do documento justificativo, devendo o trabalhador agir de forma a permitir que a entidade empregadora possa, no mais curto período de tempo, tomar posse daquele documento.

13- A apresentação de documento comprovativo do motivo da falta não prejudica a possibilidade de fiscalização do motivo invocado, nos termos previstos na lei.

O presente ACT foi celebrado, em Lisboa, a 23 de março de 2026, por:

Pela SADOPOINT - Terminal Marítimo do Sado, SA:

*Nuno David Braga do Espírito Santo Silva*, administrador.

*Rodrigo Gomes de Andrade Moura Martins*, administrador.

Pela NAVIPOR - Operadora Portuária Geral, L.<sup>da</sup>:

*Domingos Lucas do Carmo Teixeira*, procurador.

Pela OPERESTIVA - Empresa de Trabalho Portuário de Setúbal, L.<sup>da</sup>:

*Rodrigo Gomes de Andrade Moura Martins*, gerente.

*Domingos Lucas do Carmo Teixeira*, gerente.

*Celeste Cristina Isidro Estudante*, gerente.

Pelo Sindicato Nacional dos Estivadores, Trabalhadores do Tráfego, Conferentes Marítimos e Outros:

*Vitor Manuel Rebelo Dias*, procurador.

Depositado a 11 de maio de 2026, a fl. 138 do livro n.º 13, com o n.º 103/2026, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

## PRIVADO

## REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

## CONVENÇÕES COLETIVAS

**Acordo coletivo entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal e outra e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Alteração salarial e outras**

## Artigo 1.º

No ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), 1.ª série, n.º 17, de 8 de maio de 2019, celebrado entre a Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal (anteriormente designada de «Zurich Insurance PLC - Sucursal em Portugal»), a Zurich - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) e outros, com as alterações publicadas, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 36, de 29 de setembro de 2019, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 20, de 29 de maio de 2022, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2023, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 26, de 15 de julho de 2024, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 24, de 29 de junho de 2025, são introduzidas as seguintes alterações:

## Cláusula 1.ª

**Âmbito territorial e pessoal**

1- *(Inalterado.)*

2- *(Inalterado.)*

3- Para efeitos da alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que o presente ACT abrange duas empresas e cerca de 584 trabalhadores.

4- *(Inalterado.)*

## Cláusula 12.ª

**Teletrabalho**

1 a 9- *(Inalterados.)*

10- Para compensar o trabalhador do acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, é atribuído um subsídio diário no valor líquido de 3,575 € em 2026, e de 3,650 € em 2027, o qual não será considerado retribuição, em circunstância alguma.

11- Para flexibilização e agilização de processos, o empregador poderá optar por pagar um valor líquido fixo mensal de 42,90 € em 2026, e 43,90 € em 2027, 11 vezes por ano, determinado com base no valor/dia e na recomendação geral de o trabalhador trabalhar a partir do escritório do empregador em média 2 vezes por semana. Aquele valor será pago juntamente com o processamento salarial de cada mês, sob a rubrica subsídio trabalho híbrido, à exceção do mês de novembro (mês em que é processado o subsídio de Natal).

12 e 13- *(Inalterados.)*

## Cláusula 48.ª

**Apoio infantil e escolar**

1- *(Inalterado.)*

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor a seguir indicado, atribuído em função do nível escolar em que o educando está matriculado:

a) Berçário, creche, infantário, pré-escolar e 1.º ciclo (1.º a 4.º anos): 100,00 € em 2026, e 150,00 € em 2027;

b) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): 120,00 € em 2026, e 150,00 € em 2027;

c) 3.º ciclo do ensino básico e secundário (7.º a 12.º anos), e ensino superior politécnico ou universitário (até aos 24 anos, inclusive): 140,00 € em 2026, e 150,00 € em 2027.  
3 a 7- (Inalterados.)

## ANEXO III

**Tabela salarial e subsídio de refeição**

## A - Tabela salarial

Escalão salarial	Valor mínimo obrigatório 2026	Variação face a 2025 (em %)	Valor mínimo obrigatório 2027 (acréscimo em % face a 2026)
20	2 937,81 €	2,30 %	IPC
19	2 704,51 €	2,30 %	IPC
18	2 474,66 €	2,50 %	IPC + 0,1 %
17	2 426,41 €	2,50 %	IPC + 0,1 %
16	2 251,84 €	2,50 %	IPC + 0,1 %
15	1 998,61 €	2,50 %	IPC + 0,1 %
14	1 962,48 €	2,50 %	IPC + 0,1 %
13	1 763,27 €	2,50 %	IPC + 0,1 %
12	1 558,42 €	2,75 %	IPC + 0,2 %
11	1 422,00 €	2,90 %	IPC + 0,2 %
10	1 305,00 €	3,33 %	IPC + 0,2 %
9	1 650,50 €	2,72 %	IPC + 0,2 %
8	1 512,65 €	2,72 %	IPC + 0,2 %
7	1 512,24 €	2,72 %	IPC + 0,2 %
6	1 413,75 €	2,91 %	IPC + 0,2 %
5	1 304,85 €	3,16 %	IPC + 0,2 %
4	1 235,11 €	3,35 %	IPC + 0,3 %
3	1 162,20 €	3,57 %	IPC + 0,3 %
2	1 070,93 €	4,00 %	IPC + 0,3 % (*)
1	1 022,63 €	5,15 %	IPC + 0,3 % (*)

## B - Subsídio de refeição

2026

Valor diário	13,50 €
--------------	---------

2027

Valor diário	14,00 €
--------------	---------

## ANEXO IV

**Outras cláusulas de expressão pecuniária**

2026

Cláusulas	Valores
Cláusula 41. <sup>a</sup> , número 1 - Valor das despesas de serviço em Portugal: – Por diária completa – Refeição isolada – Dormida e pequeno-almoço	86,66 € 14,00 € 58,66 €
Cláusula 41. <sup>a</sup> , número 3 - Valor km	0,48 €
Cláusula 42. <sup>a</sup> - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	176,47 €

2027

Cláusulas	Valores
Cláusula 41. <sup>a</sup> , número 1 - Valor das despesas de serviço em Portugal: – Por diária completa – Refeição isolada – Dormida e pequeno-almoço	88,43 € 14,30 € 59,83 €
Cláusula 41. <sup>a</sup> , número 3 - Valor km	0,48 €
Cláusula 42. <sup>a</sup> - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	180,00 €

## Artigo 2.º

1- As alterações ora acordadas entram em vigor e produzem efeitos a partir da data da publicação e subsequente entrada em vigor no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Os valores constantes do anexo III (Tabela salarial e subsídio de refeição) e anexo IV (Outras cláusulas de expressão pecuniária) previstos para 2026 aplicam-se com efeitos a contar de 1 de janeiro de 2026 e vigorarão até 31 de dezembro de 2026.

3- O valor mínimo obrigatório da tabela salarial de cada escalão para o ano de 2027, constante do anexo III, será determinado tendo por base um acréscimo correspondente ao IPC - Índice de Preços no Consumidor para o ano de 2026, publicado pelo INE (Instituto Nacional de Estatística) acrescido dos pontos percentuais indicados na coluna «Valor mínimo obrigatório 2027 (acréscimo em % face a 2026)» para cada nível (excetuados os níveis 19 e 20, em que não se aplica nenhum adicional de pontos percentuais), incidindo aquele acréscimo sobre o valor mínimo obrigatório 2026.

4- Caso o aumento previsto no ponto 3 para os escalões 1 (E1) e E2 (E2), para 2027, seja inferior a 50,00 €, aplicar-se-á um aumento correspondente a este montante de 50,00 € sobre o valor mínimo obrigatório de 2026.

5- No caso de o IPC - Índice de Preços no Consumidor, registado para o ano de 2026 e publicado pelo INE (Instituto Nacional de Estatística) em janeiro de 2027 ser superior a 4 %, qualquer uma das partes signatárias poderá, até 15 de fevereiro de 2027, requerer a abertura de negociações com vista à definição dos valores mínimos da tabela salarial para 2027, não se aplicando, nesse caso, a atualização prevista no anexo III e nos precedentes números 3 e 4. aplicando-se o valor que vier a ser acordado. Se até 15 de fevereiro de 2027 nenhuma das partes vier a requerer a abertura de negociação, os valores aplicáveis serão determinados em linha com o que consta da tabela salarial - Valor mínimo obrigatório 2027 (acréscimo em % face a 2026).

6- Os valores da tabela salarial determinados em conformidade com o previsto nos anteriores números 3, 4 e 5, aplicam-se com efeitos a contar de 1 de janeiro de 2027 e vigorarão até 31 de dezembro de 2027.

7- O valor do subsídio de refeição constante do anexo III e previsto para 2027 aplica-se com efeitos a contar de 1 de janeiro de 2027 e vigorará até 31 de dezembro de 2027. No caso de o IPC - Índice de Preços no Consumidor, registado para o ano de 2026 e publicado pelo INE (Instituto Nacional de Estatística) em janeiro de 2027, ser superior a 4 %, aplica-se o disposto no anterior número 5.

8- Cada trabalhador beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à acordada para a sua categoria ou escalão salarial, em cada um dos anos de 2026 e 2027, com efeitos a contar de 1 de janeiro de 2026 e 1 de janeiro de 2027, respetivamente.

Lisboa, 6 de abril de 2026.

Zurich Insurance Europe AG - Sucursal em Portugal:

*Maj Helene Lennartsson Westerlind*, na qualidade de legal representante.

*Nuno André Barata de Oliveira*, na qualidade de mandatário.

Zurich - Companhia de Seguros Vida, SA:

*Maj Helene Lennartsson Westerlind*, na qualidade de legal representante.

*Nuno André Barata de Oliveira*, na qualidade de mandatário.

Sindicato dos Trabalhadores da Atividade Seguradora (STAS):

*Patricia Alexandra da Silva Bento Caixinha*, presidente da direção e, neste ato, na qualidade de mandatário.

*Mário José Rúbio de Oliveira e Silva*, 1.º vice-presidente da direção e, neste ato, na qualidade de mandatário.

*Gildo Mendes Barata*, vogal da direção e, neste ato, na qualidade de mandatário.

*Carla Sofia Grilo Mirra*, advogada, na qualidade de mandatária.

Depositado a 8 de maio de 2026, a fl. 138 do livro n.º 13, com o n.º 102/2026, 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 EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - Revisão global**

## CAPÍTULO I

## Disposições gerais

## SECÇÃO I

## Âmbito e vigência

Cláusula 1.<sup>a</sup>

## Âmbito

1-O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, obriga por um lado, a EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA adiante designada por empresa ou EMARP e por outro, a totalidade dos trabalhadores ao seu serviço ou a contratar futuramente, aqui representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins - STAL.

2-Para efeitos do número 1 da alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho e nos termos dos artigos 496.º e 497.º do mesmo diploma serão abrangidos pelo presente AE, cerca de 420 (quatrocentos e vinte) trabalhadores.

3-Para efeitos do disposto nos números anteriores, são considerados ao serviço da empresa, os trabalhadores oriundos do Município de Portimão, de outras entidades em regime de mobilidade e os trabalhadores contratados ou a contratar ao abrigo do regime do contrato individual de trabalho.

4-Sempre que, no presente AE, se refira as designações «trabalhador» ou «trabalhadores» é garantida a igualdade de género.

5-O presente AE, incluindo os seus anexos, aplica-se no concelho de Portimão, constituindo um todo orgânico, vinculando reciprocamente as partes outorgantes ao seu cumprimento integral e solidariamente o Município de Portimão enquanto detentor de influência dominante na empresa nos termos do número 1 do artigo 19.º da Lei n.º 50/2012, de 31 de agosto.

6-Para efeitos do disposto no número 1 da alínea c) do artigo 492.º do Código do Trabalho, o âmbito de atividade da empresa corresponde ao código de atividade económica (CAE, REV. 4) 36002 - Distribuição de água; 37001 - Recolha e drenagem de águas residuais; 38112 - Recolha de outros resíduos não perigosos e 82990 - Outras atividades de serviços de apoio aos negócios, *n.e.* do município de Portimão.

7-Em conformidade com o disposto na alínea e) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, o presente acordo de empresa revê totalmente o AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 4, de 29 de janeiro de 2025.

## Cláusula 2.<sup>a</sup>

### Vigência, denúncia e revisão

1- O acordo de empresa entra em vigor no dia 1 de janeiro de 2026 e terá uma vigência de 5 anos, renovável automaticamente por igual período se nenhuma das partes o denunciar, nos termos da presente cláusula e nos termos da legislação vigente sobre a matéria.

2- Havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o AE denunciado, mantêm-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.

3- A denúncia far-se-á com o envio à outra parte outorgante da proposta de revisão, através de carta registada com aviso de receção.

4- A contraparte deverá enviar à parte denunciante uma contraproposta até trinta dias após a receção das propostas de revisão, presumindo-se que a outra parte aceita o proposto sempre que não apresente proposta específica para cada matéria, havendo-se, porém, como contraproposta a vontade expressa de negociar.

5- A parte denunciante dispõe do prazo de quinze dias para examinar a contraproposta, iniciando-se as negociações após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.

6- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério responsável pela área laboral.

7- Sempre que se verifique, pelo menos, três alterações ou sejam revistas mais de dez cláusulas, com exceção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

## SECÇÃO II

### Disposições gerais

## Cláusula 3.<sup>a</sup>

### Conselho de administração

O conselho de administração é o órgão máximo de gestão da empresa.

## Cláusula 4.<sup>a</sup>

### Estatuto dos trabalhadores

1- O estatuto dos trabalhadores da EMARP baseia-se no regime do contrato individual de trabalho.

2- O presente acordo estabelece o tratamento igual a todos os trabalhadores nele abrangidos, independentemente do vínculo.

## Cláusula 5.<sup>a</sup>

### Princípio geral

1- A EMARP e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

3- As condições de prestação de trabalho devem favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador, bem como assegurar o respeito das normas aplicáveis em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho.

## Cláusula 6.<sup>a</sup>

### Deveres da EMARP

1- A empresa obriga-se a:

- a) Cumprir rigorosamente a lei e este AE, bem como os anexos dele emergentes;
- b) Cumprir e fazer cumprir as normas legais e contratuais sobre prevenção, higiene e segurança no trabalho;
- c) Cumprir e fazer cumprir as normas referentes à parentalidade;
- d) Não exigir dos trabalhadores a execução de tarefas incompatíveis com a sua categoria profissional, com exceção dos casos previstos na lei e neste AE;

- e) Não exigir dos trabalhadores a execução de atos ilícitos ou contrários a regras deontológicas de profissão ou que violem normas de segurança;
  - f) Facultar aos trabalhadores o seu processo individual, sempre que aqueles o solicitem;
  - g) Emitir e entregar ao trabalhador, sempre que este o solicitar, ainda que no momento ou após cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo desta, certificados ou certidões, onde constem todos os factos por este expressamente solicitados;
  - h) Segurar todos os trabalhadores contra acidentes de trabalho, incluindo a prestação do serviço de turno;
  - i) Prestar aos trabalhadores assistência judicial, quando estes dela careçam por atos ou omissões inerentes à função que desempenhem, desde que não haja infração disciplinar;
  - j) Prestar formação profissional aos trabalhadores nos termos legais e contratualmente aplicáveis;
  - k) Fornecer aos trabalhadores, a título gratuito, os instrumentos e equipamentos necessários ao desempenho das respetivas funções;
  - l) Entregar a cada trabalhador um exemplar deste AE.
- 2- Em todo o omissis nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 127.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 7.ª

##### Deveres dos trabalhadores

- 1- Todos os trabalhadores devem:
- a) Cumprir rigorosamente o disposto neste AE;
  - b) Cumprir e fazer cumprir as ordens e determinações da administração e dos seus superiores hierárquicos, salvo se estas forem contrárias à lei, a este AE ou aos seus direitos e garantias;
  - c) Respeitar e fazer-se respeitar dentro dos locais de trabalho e em quaisquer instalações da empresa, bem como zelar e pugnar por uma boa imagem desta;
  - d) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes sejam confiados;
  - e) Cumprir e fazer cumprir rigorosamente as regras de higiene e segurança no trabalho;
  - f) Prestar aos seus colegas de trabalho todos os conselhos e ensinamentos que lhes sejam úteis;
  - g) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
  - h) Abster-se de negociar por conta própria ou alheia em qualquer local da empresa ou em concorrência com esta;
  - i) Apresentar, por escrito, diretamente ou por intermédio dos seus representantes sindicais, os pedidos de esclarecimento e as reclamações que entenderem necessários;
  - j) Cumprir e fazer cumprir as indicações de ordem técnica e as normas de segurança das instalações;
  - k) Comunicar à empresa, em tempo útil, todas as alterações que se verifiquem no seu estado civil, agregado familiar, mudança de residência e currículo escolar ou académico;
  - l) Utilizar os equipamentos que a tal estejam obrigados, definidos no anexo VIII.
- 2- Em todo o omissis nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 128.º do Código do Trabalho.

#### Cláusula 8.ª

##### Garantias do trabalhador

- 1- É proibido à EMARP:
- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
  - b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
  - c) Exercer ou consentir pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
  - d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;
  - e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no presente AE;
  - f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho fora do município, salvo nos casos previstos na lei, ou no presente AE;
  - g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos;
  - h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
  - j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
  - k) Obstar a que o trabalhador exerça outra atividade profissional, salvo com base em fundamentos objetivos, designadamente segurança e saúde ou sigilo profissional, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
  - l) Despedir qualquer trabalhador em contravenção com o disposto na lei e neste AE.
- 2- Em todo o omissis nas alíneas anteriores cumprir-se-á o estipulado no artigo 129.º do Código do Trabalho.
- 3- O disposto na alínea k) do número anterior não isenta o trabalhador do dever de lealdade previsto na alínea f) do número 1 do artigo anterior nem do disposto em legislação especial quanto a impedimentos e incompatibilidades.

#### Cláusula 9.<sup>a</sup>

##### **Princípio da não discriminação**

Constitui ainda dever da empresa, respeitar e fazer respeitar, em todas as relações reguladas pelo AE, o princípio da não discriminação em função do sexo, da ideologia política, da raça, da confissão religiosa ou da sindicalização.

#### Cláusula 10.<sup>a</sup>

##### **Princípio sobre a igualdade**

Para efeitos da aplicação do princípio da igualdade, nenhum trabalhador pode ser prejudicado, beneficiado ou preterido no emprego, no recrutamento, no acesso, na formação, na valorização da carreira ou na retribuição.

#### Cláusula 11.<sup>a</sup>

##### **Coação e assédio**

1- Todos os trabalhadores têm o direito a exercer a sua atividade profissional de forma efetiva e sem quaisquer constrangimentos, no respeito integral pela dignidade da pessoa humana.

2- Se a violação do disposto no número 1 da presente cláusula decorrer de conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afetado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da empresa, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

#### Cláusula 12.<sup>a</sup>

##### **Dever de informação**

Todos os trabalhadores da EMARP têm o dever de conhecer as decisões tomadas pelo conselho de administração nos assuntos que respeitem às competências das unidades orgânicas em que se integram.

#### Cláusula 13.<sup>a</sup>

##### **Formação profissional**

1- É dever da empresa providenciar o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores, designadamente fomentando a frequência de cursos oficiais, de treino e de aperfeiçoamento profissional.

2- A empresa compromete-se a elaborar e implementar um plano de formação profissional, com validade mínima de um ano, que promova o desenvolvimento contínuo das competências dos trabalhadores, podendo ser revisto e ajustado conforme as necessidades identificadas.

3- A empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas.

4- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- Sem prejuízo do número anterior e por acordo das partes, poderão ocorrer formações fora do horário de trabalho sempre que tal se mostre indispensável para a realização das mesmas, ou em qualquer caso, sempre que o trabalhador manifeste interesse em frequentar as referidas ações de formação.

6- A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de ações de educação e formação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7- Os princípios que visam promover a formação profissional constam do anexo V, o qual faz parte integrante deste AE.

## CAPÍTULO II

### **Categorias profissionais**

#### SECÇÃO I

##### **Disposições gerais**

###### Cláusula 14.<sup>a</sup>

###### **Categoria profissional**

1- Os trabalhadores da EMARP são integrados numa das categorias previstas no anexo I, em conformidade com as funções desempenhadas, sem prejuízo de novas categorias que venham a ser criadas por necessidade da empresa.

2- Os perfis funcionais serão os previstos no anexo III sem prejuízo de os trabalhadores poderem prestar tarefas afins ou funcionalmente ligadas com a sua categoria profissional desde que não impliquem desvalorização profissional.

3- Caso exista a necessidade de criar uma categoria nos termos do número 1, a EMARP compromete-se a comunicar a situação ao sindicato outorgante do presente AE.

4- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, o direito a formação profissional.

###### Cláusula 15.<sup>a</sup>

###### **Estrutura orgânica**

A organização, estrutura e funcionamento dos serviços da empresa são da competência do conselho de administração, devendo ser comunicada aos sindicatos outorgantes do presente AE.

###### Cláusula 16.<sup>a</sup>

###### **Grupos de pessoal**

Os grupos de pessoal que integram a empresa constam do anexo I.

###### Cláusula 17.<sup>a</sup>

###### **Tabela salarial**

1- O sistema de retribuição da empresa encontra-se definido nas tabelas salariais constantes do anexo II.

2- Em caso de conflitualidade resultante de tabelas salariais aprovados em AE distintos, aplica-se a tabela mais favorável para os trabalhadores.

###### Cláusula 18.<sup>a</sup>

###### **Mobilidade do pessoal**

1- A afetação do pessoal será estabelecida por despacho do administrador com funções executivas ou do diretor-geral.

2- A distribuição e mobilidade do pessoal de cada unidade ou subunidade orgânica é da competência da respetiva Direção ou chefia, sem prejuízo das garantias do trabalhador consignadas no Código do Trabalho e no presente AE.

## SECÇÃO II

**Alteração das situações jurídicas**Cláusula 19.<sup>a</sup>**Alteração da situação jurídica**

1- A alteração na situação jurídica do trabalhador faz-se por promoção ou por progressão, consoante se processe para nível ou para escalão diferente.

2- A situação jurídica pode-se ainda ser alterada:

*a)* Por concurso interno, pelo período de um ano, desde que os candidatos reúnam as condições exigidas para o ingresso na categoria;

*b)* Pela modificação da carreira, desde que o trabalhador possua os requisitos necessários previstos para o ingresso, podendo estes ser dispensados quando o trabalhador já desempenhe funções na respetiva área profissional há pelo menos 2 anos;

*c)* Através da conversão de situações pré-existentes no regime de contrato de prestação de serviço, desde que o contrato tenha uma prestação efetiva de serviços com duração superior a 5 anos, independentemente da relação contratual;

*d)* Pela consolidação das situações de regime de cedência de interesse público;

*e)* Pela consolidação das situações previstas na alínea *a)*;

*f)* Pela consolidação da mobilidade de relações laborais provenientes de outras empresas municipais.

3- Nas situações previstas nas alíneas *a)* e *b)* do número anterior, a alteração processa-se para o nível salarial superior mais próximo referente à nova carreira, iniciando-se o tempo de contagem para efeitos de promoção ou progressão na data da respetiva alteração, salvo se o valor do aumento for inferior a 5 % ou a 25,00 euros.

4- Nas situações previstas na alínea *c)* do número dois, a consolidação processa-se para o nível e escalão aferidos pelo tempo prestado no âmbito do contrato de prestação de serviços, iniciando-se a contagem da antiguidade na data da produção dos efeitos do contrato de trabalho.

5- Nas situações previstas nas alíneas *d)* e *e)* do número dois, a consolidação obedece aos seguintes princípios:

*a)* A transição para a tabela remuneratória é efetuada para o mesmo nível salarial de origem ou, não sendo coincidente, para a posição remuneratória imediatamente seguinte, sendo aferida em função dos períodos normais de trabalho praticados na empresa e na entidade de origem;

*b)* O tempo de serviço prestado na entidade de origem conta para efeitos de antiguidade;

*c)* O hiato compreendido entre a última alteração da posição remuneratória na entidade de origem e o ingresso na empresa não conta para efeitos de promoção e progressão, iniciando-se a contagem do tempo na data da consolidação.

6- Sempre que haja alteração da situação jurídica, deverá ser emitida declaração com nova posição do trabalhador, bem como a data do efeito desta.

Cláusula 20.<sup>a</sup>**Promoção**

1- Promoção é a mudança para o nível seguinte na respetiva carreira e opera-se para o escalão a que corresponda a retribuição base imediatamente superior.

2- A promoção depende dos seguintes requisitos:

*a)* De um período temporal mínimo de 6 anos relativamente à última promoção;

*b)* Da obtenção, nesse período, de quatro avaliações de desempenho com nota não inferior a muito bom e pelo menos duas avaliações com a menção de excelente.

3- A promoção produz efeitos no mês seguinte à aprovação pelo conselho de administração.

4- Os contratos a termo, convertidos em contrato sem termo, contam para os efeitos previstos neste artigo.

5- O tempo de serviço efetivo prestado ao abrigo de outra situação jurídica poderá ainda contar para efeitos de promoção desde que devidamente fundamentado.

6- A mudança de nível dos trabalhadores colocados no último escalão opera-se através das regras definidas para a progressão previstas na cláusula 21.<sup>a</sup>

### Cláusula 21.<sup>a</sup>

#### **Progressão**

- 1- A progressão faz-se pela mudança de escalão no mesmo nível, pela permanência de 3 anos no escalão imediatamente anterior e depende da obtenção de duas avaliações de desempenho com nota não inferior a bom e uma avaliação com muito bom ou superior.
- 2- A progressão poderá ainda ocorrer sempre que se verifiquem 5 avaliações de desempenho não inferior a bom.
- 3- Os contratos a termo, convertidos em contrato sem termo, contam para os efeitos previstos neste artigo.
- 4- O tempo de serviço efetivo prestado ao abrigo de outra situação jurídica poderá ainda contar para efeitos de progressão desde que devidamente fundamentado.
- 5- A progressão produz efeitos no mês seguinte à aprovação pelo conselho de administração.

### Cláusula 22.<sup>a</sup>

#### **Redução do tempo para efeitos da alteração do posicionamento remuneratório**

- 1- O período mínimo exigido para alteração do posicionamento remuneratório, previsto na cláusula 21.<sup>a</sup>, pode ser reduzido nas seguintes situações:
  - a) Por mérito excepcional, atribuído de forma discricionária pelo conselho de administração, desde que o trabalhador obtenha, três classificações com a menção «Excelente» no triénio anterior;
  - b) Pelo decurso da antiguidade, fundamentada no mérito, beneficiando o trabalhador de uma redução de um ano sempre que, cumulativamente, se verifiquem os seguintes requisitos:
    - i) Obtenção de avaliação de desempenho nos 2 anos anteriores;
    - ii) Obtenção de 10 avaliações de desempenho com uma avaliação qualitativa não inferior a «Muito Bom» nos 15 anos anteriores;
    - iii) Não ter obtido nenhuma avaliação qualitativa inferior a «Bom» nos 15 anos anteriores;
    - iv) Não ter obtido mais do que 3 avaliações qualitativas com a menção «Bom» nos últimos 15 anos, podendo o eventual excesso ser suprido por número equivalente de avaliações qualitativas com a menção «Excelente» nos últimos 5 anos.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, cada trabalhador apenas poderá beneficiar de uma alteração da sua posição remuneratória uma vez por ano.
- 3- A atribuição do benefício previsto na alínea b) do número 1 da presente cláusula determina o reinício da contagem do prazo mínimo de 10 anos para nova concessão do mesmo, ficando este subordinado à revalidação de todos os requisitos estabelecidos na presente cláusula.
- 4- A redução fundamentada no mérito excepcional só pode ocorrer uma vez em cada período de três anos civis e apenas uma vez por cada ciclo de cinco anos.
- 5- As situações referidas no número 1 implicam a alteração para a posição remuneratória imediatamente superior àquela que o trabalhador detém.
- 6- Para efeitos de nova alteração jurídica, a contagem do tempo inicia-se na data em que produzem efeitos as situações previstas no número 1.
- 7- Os trabalhadores que reúnam as condições previstas na alínea b) do número 1 poderão, em alternativa, optar pelo gozo de 1 dia de férias, podendo esta situação ser revertida posteriormente a pedido do trabalhador, produzindo essa alteração efeitos na data do pedido da reversão.

## SECÇÃO III

### **Comissão de serviço**

### Cláusula 23.<sup>a</sup>

#### **Comissão de serviço**

- 1- Os trabalhadores da EMARP poderão desempenhar funções diferentes das previstas no seu conteúdo funcional em regime de comissão de serviço.
- 2- A comissão de serviço é efetuada mediante deliberação do conselho de administração e depende da concordância do trabalhador.

3- A comissão de serviço é válida pelo período de 3 anos, tacitamente renovado, na falta de declaração de vontade em contrário.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a primeira comissão de serviço, tem a duração máxima de um ano, afere-se a 31 de dezembro, e tem carácter probatório.

5- Por acordo entre as partes, os trabalhadores da EMARP poderão desempenhar funções em comissão de serviço em regime de substituição nos casos de ausência ou impedimento do respetivo titular, a qual cessará na data em que o titular retome funções.

6- A retribuição, no decurso da comissão de serviço processa-se pela tabela salarial prevista no anexo III para os dirigentes e chefias.

7- Sempre que, no decurso da comissão de serviço, o valor da retribuição referente à carreira de origem seja superior à retribuição prevista para a comissão de serviço, as partes podem acordar em manter as funções inerentes à comissão de serviço auferindo a remuneração referente à respetiva categoria.

#### Cláusula 24.<sup>a</sup>

##### **Cessação da comissão de serviço**

1- Qualquer das partes pode pôr termo à prestação de trabalho em comissão de serviço, mediante comunicação escrita à outra, com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, consoante a prestação de trabalho em regime de comissão de serviço tenha durado, respetivamente, até dois anos ou por período superior.

2- Cessando a comissão de serviço, o trabalhador tem direito a exercer a atividade desempenhada antes da comissão de serviço ou as funções correspondentes à carreira a que, entretanto, tenha sido promovido.

#### Cláusula 25.<sup>a</sup>

##### **Contagem do tempo de serviço**

O tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço conta, para todos os efeitos, como prestado no lugar de origem, designadamente para a alteração da situação na carreira em que o trabalhador se encontra integrado.

#### Cláusula 26.<sup>a</sup>

##### **Direito de acesso na carreira**

1- Quando o tempo de serviço prestado em regime de comissão de serviço corresponda ao módulo de tempo necessário à valorização remuneratória na carreira de origem, o trabalhador tem direito, findo o exercício das respetivas funções, ao provimento automático no nível superior dentro da sua carreira a atribuir em função do número de anos de exercício continuado naquelas funções.

2- No caso de o trabalhador atingir o nível máximo será reposicionado nos respetivos escalões desse nível.

3- Os trabalhadores que beneficiem do disposto nos números anteriores têm direito à retribuição pela nova categoria e escalão desde a data da cessação da comissão de serviço.

### SECÇÃO IV

#### **Pessoal dirigente e chefia**

#### Cláusula 27.<sup>a</sup>

##### **Pessoal dirigente e chefia**

1- Os cargos dirigentes e de chefia fundamentam-se numa relação de confiança e competência.

2- São considerados como pessoal dirigente o diretor-geral, os chefes de direção, os chefes de divisão e os dirigentes intermédios de terceiro grau.

3- São considerados como pessoal de chefia os chefes de setor e os chefes de equipa.

## SECÇÃO V

### Recrutamento e seleção

#### Cláusula 28.<sup>a</sup>

##### Recrutamento e seleção

1-O recrutamento será sempre objeto de divulgação junto dos trabalhadores, por documento afixado em local acessível a todos ou através de circular interna.

2-Em cada processo de seleção serão aplicadas técnicas idênticas a todos os candidatos, as quais deverão garantir o nível de exigências requerido para o exercício das funções a desempenhar.

3-Em caso de igualdade de requisitos e/ou classificações exigidos para as funções a desempenhar, a empresa está obrigada a dar preferência a trabalhadores do seu quadro.

4-Se do processo de seleção resultar um número de candidatos aprovados superior ao dos postos de trabalho a ocupar, é constituída uma reserva de recrutamento interna, válida por 6 meses podendo ser renovada por dois módulos tempo idênticos.

#### Cláusula 29.<sup>a</sup>

##### Procedimento de seleção

1-Só podem ser admitidos ao serviço da empresa, os trabalhadores que satisfaçam os requisitos específicos para as funções a desempenhar, previstos neste AE, estando vedado à empresa estabelecer limites máximos à idade de admissão, salvo os previstos nas respetivas normas legais imperativas.

2-Com exceção do disposto no número 2 da cláusula 19.<sup>a</sup>, os processos de seleção iniciam-se com a publicitação do aviso de abertura do procedimento concursal tendo em vista dar conhecimento da existência da vaga e condições de candidatura.

3-O procedimento de seleção compreende a realização de, pelo menos, dois dos seguintes métodos de seleção: entrevista profissional de seleção, avaliação curricular, prova prática e prova teórica de conhecimentos.

4-Sem prejuízo da publicitação prevista no número 2 da presente cláusula, a condução dos procedimentos de recrutamento e seleção pode ser atribuída, total ou parcialmente, a uma entidade externa prestadora de serviços de recrutamento e seleção de pessoal.

5-Nas admissões deve ser assegurada a igualdade de oportunidades no estrito cumprimento do princípio da não discriminação previsto na cláusula 9.<sup>a</sup>

6-No ato de admissão será entregue ao trabalhador um exemplar do AE em vigor.

7-No mesmo ato será assinado um contrato pelas partes, em duplicado, ficando um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador.

8-Para os efeitos previstos na presente cláusula e na alínea *a*) do número 1 da cláusula 19.<sup>a</sup>, poderão ser opositores aos concursos internos todos aqueles que tenham efetuado estágios com uma duração igual ou superior a 6 meses na EMARP e que os mesmos tenham ocorrido nos 2 anos imediatamente anteriores.

## SECÇÃO VI

### Avaliação de desempenho

#### Cláusula 30.<sup>a</sup>

##### Avaliação de desempenho

Anualmente a EMARP deverá promover a avaliação de desempenho de todos os seus trabalhadores nos termos do anexo IV deste AE.

## CAPÍTULO III

### Prestação do trabalho

#### SECÇÃO I

##### Local de trabalho

###### Cláusula 31.<sup>a</sup>

###### Domicílio profissional

1-Para todos os efeitos previstos neste AE considera-se domicílio profissional:

- a) O local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, se estas forem de carácter fixo;
- b) O local onde se apresenta diariamente e de onde sai para iniciar as suas funções, se estas forem de carácter móvel.

2-Para todos os efeitos previstos neste AE são considerados 3 domicílios profissionais:

- a) Freguesia de Portimão;
- b) Freguesia de Alvor;
- c) Freguesia de Mexilhoeira Grande.

3-Dos contratos individuais de trabalho constará obrigatoriamente a indicação concreta da localização geográfica do domicílio profissional.

4-Local habitual de prestação do trabalho é o local onde o trabalhador exerce normalmente as suas funções, confinadas a uma área previamente determinada.

5-Em todos os casos não previstos neste AE, considera-se qualquer referência contida na legislação laboral para o conceito de local de trabalho como reportando-se ao conceito de domicílio profissional previsto nesta cláusula.

###### Cláusula 32.<sup>a</sup>

###### Transferência individual

1-Quando o trabalhador provar que a transferência para outro domicílio profissional lhe causa prejuízo sério, pode recusá-la e permanecer no mesmo domicílio profissional.

2-O empregador poderá, contudo, transferir o trabalhador para outro domicílio profissional se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço.

3-No caso previsto no número anterior o trabalhador pode resolver o contrato desde que invoque a existência de prejuízo sério, tendo nesse caso, direito a indemnização no montante igual à prevista para a resolução com justa causa por parte do trabalhador.

4-Os termos em que se efetua a transferência individual constarão obrigatoriamente de documento escrito.

5-Ter-se-ão como inexistentes os acordos de aceitação de transferência por parte dos trabalhadores, obtidos no momento da admissão na empresa ou que constem dos respetivos contratos de trabalho.

###### Cláusula 33.<sup>a</sup>

###### Direitos dos trabalhadores em caso de transferência

1-Salvo motivo imprevisível a decisão da transferência deve ser comunicada ao trabalhador, devidamente fundamentada e por escrito e com a antecedência mínima de:

- a) Quinze dias:
  - i) Quando a transferência tenha a duração inferior ou igual a 6 meses;
  - ii) Ou o novo domicílio profissional se situe dentro da área do concelho.
- b) Um mês quando a transferência tenha a duração superior a 6 meses.

2-A ordem de transferência, além da justificação das razões da mesma, deve conter o tempo previsível de duração da mesma.

3-A entidade patronal custeará todas as despesas do trabalhador, impostas pela transferência, designadamente as decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e as resultantes do alojamento ou da mudança de residência, consoante a situação.

4-Nas transferências por iniciativa do trabalhador, este acordará com a empresa, em documento escrito, as condições em que a mesma se realiza.

## SECÇÃO II

### Duração e organização do trabalho

#### SUBSECÇÃO I

##### Duração do trabalho

###### Cláusula 34.<sup>a</sup>

###### Período normal de trabalho

1-O período normal de trabalho não poderá exceder as quarenta horas em cada semana, nem as oito horas diárias.

2-Sem prejuízo do disposto noutras disposições deste AE, 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-Tendo em vista a conciliação da vida pessoal com a vida profissional, os trabalhadores poderão requerer, de forma fundamentada, a redução do intervalo de descanso previsto no número anterior para meia hora, desde que tal não colida com a organização e com os interesses da empresa.

4-O trabalhador terá direito a um dia de descanso semanal, que poderá ser ou não coincidente com o domingo.

5-Para além do dia de descanso referido no número anterior, o trabalhador terá direito a descanso complementar, o qual poderá ser coincidente ou não com o sábado.

6-Para os trabalhadores das áreas administrativa e técnica afetos à prestação de serviços de apoio à operação dos equipamentos coletivos na área da educação ação social e cultura, o trabalho é organizado em regime de escalas e de rotatividade, com horários diferenciados, que incluirão a prestação de trabalho normal aos sábados, domingos e feriados.

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.

###### Cláusula 35.<sup>a</sup>

###### Duração e organização do tempo de trabalho

1-Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as respetivas interrupções e intervalos.

2-A duração e organização do tempo de trabalho são objeto de um regulamento de horário de trabalho, a aprovar pelo conselho de administração, sendo consultado o sindicato outorgante do presente AE.

###### Cláusula 36.<sup>a</sup>

###### Períodos de funcionamento e atendimento

1-Entende-se por período de funcionamento da empresa, o período diário durante o qual os serviços exerçam a sua atividade.

2-Entende-se por período de atendimento da empresa, o período durante o qual os serviços estão abertos para atender o público, podendo este ser igual ou inferior ao período de funcionamento.

3-Na determinação do horário de atendimento, e respetivo preenchimento pelos trabalhadores designados para efeito, deverá atender-se aos interesses do público e respeitar os direitos dos trabalhadores consagrados na lei e neste AE.

## SUBSECÇÃO II

### Horário e modalidades de horário de trabalho

###### Cláusula 37.<sup>a</sup>

###### Horário de trabalho

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

2- Compete à empresa estabelecer os horários de trabalho, após consulta à CSE ou aos delegados sindicais na falta desta.

3- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, se pela empresa ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao período normal de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes e informação à CSE ou aos delegados sindicais, na falta desta.

4- A empresa está obrigada a afixar o mapa dos horários de trabalho em local bem visível.

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

6- Havendo na empresa trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a organização do horário de trabalho tomará esse facto em conta, procurando assegurar a prática de horários compatíveis com a vida familiar.

#### Cláusula 38.<sup>a</sup>

##### **Trabalho a tempo parcial**

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

2- A prestação do trabalho a tempo parcial é estabelecida por acordo entre as partes.

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito:

a) À retribuição base e outras prestações, com ou sem carácter retributivo, previstas na lei ou no presente AE, caso sejam mais favoráveis, às auferidas por trabalhador a tempo completo em situação comparável, na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal;

b) Ao subsídio de refeição, no montante previsto no presente AE, exceto quando o período normal de trabalho diário seja inferior a cinco horas, caso em que é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

4- A retribuição devida pela redução do horário a tempo parcial é calculada nos termos da cláusula 69.<sup>a</sup> deste AE.

#### Cláusula 39.<sup>a</sup>

##### **Modalidades de horário**

1- Em função da natureza das suas atividades, podem os serviços adotar uma ou simultaneamente, mais do que uma das seguintes modalidades de horário, nos termos do número 2 da cláusula 37.<sup>a</sup>:

a) Horário rígido;

b) Jornada contínua;

c) Trabalho por turnos;

d) Horário flexível;

e) Horário desfasado.

2- Para além dos horários referidos no número anterior, podem ser fixados horários específicos de harmonia com o previsto na lei.

#### Cláusula 40.<sup>a</sup>

##### **Horário rígido**

Entende-se por horário rígido aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

#### Cláusula 41.<sup>a</sup>

##### **Jornada contínua**

1- Entende-se por jornada contínua a que consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, que deve ser gozado a meio da jornada de trabalho para que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia.

Cláusula 42.<sup>a</sup>**Trabalho por turnos**

1- Entende-se por trabalho por turnos qualquer organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, incluindo o rotativo, contínuo ou descontínuo, podendo executar o trabalho a horas diferentes num dado período de dias ou semanas.

2- A aplicação do trabalho em regime de turnos encontra-se previsto no anexo IX do presente AE.

Cláusula 43.<sup>a</sup>**Horário flexível**

1- Poderão ser praticados, em certas atividades definidas pela empresa, horários flexíveis, desde que sejam observados dos seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatório a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea a);

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pela empresa, o qual será objeto de registo nos termos legais.

2- A prática de regime presente na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação da presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 44.<sup>a</sup>**Horário desfasado**

Horário desfasado é aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de pessoal, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 45.<sup>a</sup>**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar todo o prestado fora do período normal de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando haja acréscimo eventual e transitório de trabalho, em caso de força maior ou quando seja indispensável para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa e para evitar danos diretos e imediatos para pessoas e equipamentos.

3- Quando ocorram os motivos previstos no número 2, será prestado trabalho suplementar mediante ordem de um superior hierárquico.

4- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando, invocando motivos graves da sua vida pessoal ou familiar, expressamente o solicitar.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar não poderá entrar novamente ao serviço sem que antes tenham decorrido, pelo menos onze horas sobre o termo da prestação de trabalho.

6- O disposto no número anterior poderá não ser aplicado quando o trabalho suplementar for prestado por motivo de força maior ou para prevenir ou reparar prejuízo grave para a empresa, garantindo-se ainda assim um período mínimo de oito horas sobre o termo da prestação do trabalho.

7- A empresa fica obrigada a suportar o subsídio de refeição, sempre que o trabalho suplementar seja prestado entre as 12h00 e as 14h00 e/ou entre as 20h00 e as 22h00, ainda que parcialmente.

8- Da aplicação do disposto no número anterior e da cláusula 74.<sup>a</sup> não pode resultar um pagamento superior a dois subsídios de refeição diários.

9- Quando no decurso de trabalho suplementar seja tomada uma refeição, o tempo com ela gasto, até ao limite de uma hora, será pago como trabalho suplementar nos termos do disposto na cláusula 70.<sup>a</sup> não contando esse tempo para efeito dos limites máximos do trabalho suplementar.

10- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, dia de descanso semanal complementar ou feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas

de trabalho suplementar realizado, que se vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho, devendo ser gozado nos 30 dias seguintes, mediante acordo prévio entre as partes.

11- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, qualquer que seja a sua duração, confere ao trabalhador o direito a um dia de descanso compensatório remunerado, que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

12- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal, obrigatório, complementar ou feriado não poderá exceder o tempo equivalente a um período normal de trabalho.

13- Os limites ao trabalho suplementar na empresa são os seguintes:

- 200 horas anuais;
- 2 horas diárias em dias normais de trabalho;
- 8 horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado.

Cláusula 46.<sup>a</sup>

#### **Trabalho noturno**

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

Cláusula 47.<sup>a</sup>

#### **Isenção de horário de trabalho**

1- No caso de funções profissionais que, 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, a empresa e o trabalhador podem acordar em estabelecer o regime de isenção de horário, com respeito pelo disposto nesta cláusula, demais disposições legais e constantes deste AE.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo da observância do período normal de trabalho semanal.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal e aos feriados obrigatórios.

4- O trabalho prestado nos dias de descanso semanal e feriados obrigatórios, confere o direito ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto neste AE e subsidiariamente, nas disposições legais em vigor.

### **SECÇÃO III**

#### **Regras de marcação, assiduidade e pontualidade**

Cláusula 48.<sup>a</sup>

#### **Regras de marcação**

1- As entradas e saídas serão obrigatoriamente registadas no sistema de registo eletrónico (vulgo relógio de ponto), colocados em local próprio para o efeito.

2- O registo é feito exclusivamente pelo próprio trabalhador.

3- Todos os trabalhadores da empresa são obrigados a efetuar o registo do ponto em quatro períodos: Entrada de manhã, saída para o almoço, entrada após o almoço e saída.

4- Os trabalhadores em regime de jornada contínua farão a marcação em dois períodos: Entrada e saída.

5- No caso de prestação de trabalho suplementar, o trabalhador deverá proceder ao registo do mesmo.

6- Todas as saídas efetuadas ao exterior no período de laboração, têm carácter excepcional, ou serão feitas em serviço e serão sempre antecedidas de autorização do respetivo superior hierárquico.

7- Constitui infração disciplinar:

- a) A violação do disposto no número 2;
- b) A entrada e saída de trabalhadores pela porta principal de atendimento ao público;
- c) As saídas ao exterior, sem prévia autorização do respetivo superior hierárquico.

Cláusula 49.<sup>a</sup>**Regras de assiduidade**

A falta do registo de entrada e de saída determina a marcação de falta injustificada, salvo se a mesma for justificada superiormente.

Cláusula 50.<sup>a</sup>**Regras de pontualidade**

1- O trabalhador deverá comparecer ao serviço dentro do horário estabelecido.

2- Caso o trabalhador não consiga chegar dentro do horário estabelecido, efetuará, do mesmo modo, o registo no relógio de ponto.

## SECÇÃO IV

**Feriados, férias, faltas e licenças**

## SUBSECÇÃO I

## Feriados e tolerância de ponto

Cláusula 51.<sup>a</sup>**Feriados e tolerâncias de ponto**

1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado o do município de Portimão.

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

a) A Terça-Feira de Carnaval;

b) O dia 24 de dezembro;

c) O dia 31 de dezembro;

d) O dia de aniversário do trabalhador, desde que coincida com dia de trabalho;

e) Até três horas no primeiro dia do ano letivo por cada filho menor de 12 anos, de acordo com o ponto *iii*) da alínea *j*) do número 2 da cláusula 60.<sup>a</sup> deste AE.

3- Sempre que o dia 24 de dezembro ou o dia 31 de dezembro coincidam com o sábado ou o domingo, a empresa concederá tolerância de ponto na sexta-feira imediatamente anterior ou na segunda-feira subsequente.

4- A empresa poderá ainda atribuir a todos trabalhadores as tolerâncias de ponto que o Município de Portimão venha a conceder aos seus trabalhadores.

5- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

a) Em função da natureza dos trabalhos a prestar, a empresa poderá definir os setores relativamente aos quais a tolerância será gozada em dia diferente, a fixar por esta;

b) Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

## SUBSECÇÃO II

## Férias

Cláusula 52.<sup>a</sup>**Férias**

1- Os trabalhadores ao serviço da empresa têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 25 dias úteis, salvo o disposto no número seguinte.

2- A duração do período de férias pode ser diminuída pelo conselho de administração no caso de o trabalhador ter faltado justificadamente no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Um dia de férias no caso de o trabalhador ter duas faltas ou quatro meios-dias de falta;

b) Dois dias de férias no caso de o trabalhador ter três faltas ou seis meios-dias de faltas;

c) Três dias de férias no caso de o trabalhador ter pelo menos quatro dias ou oito meios-dias de faltas.

3- Os trabalhadores que incorram numa ou em mais faltas injustificadas apenas têm direito a 22 dias úteis de férias.

4- Não determinam a redução do número de dias de férias:

a) As ausências ao trabalho previstas no artigo 65.º do Código do Trabalho, referentes ao regime da parentalidade;

b) As ausências resultantes do exercício do direito à greve;

c) As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores.

d) As ausências para cumprimento das obrigações legais.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, em função do serviço efetivamente prestado, acrescem os seguintes dias de férias:

a) 10 anos: 1 dia;

b) 20 anos: 2 dias;

c) 30 anos: 3 dias.

6- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto nos números anteriores e na alínea a) do número 1 do artigo 257.º do Código do Trabalho.

7- A época de férias poderá ter lugar fora do período compreendido entre 1 de maio e 31 de outubro, por interesse do trabalhador ou por conveniência do serviço.

8- A marcação do período de férias deve ser feita por mútuo acordo entre os trabalhadores e a empresa.

9- Em caso de desacordo, compete à empresa fixar o período de férias, que não pode iniciar-se em dia de descanso semanal do trabalhador, ouvida a CSE ou os delegados sindicais, na falta desta.

10- O período de férias será em regra gozado seguidamente, podendo, no entanto, dividir-se em dois períodos ou mais períodos se a empresa ou o trabalhador o solicitarem desde que fique salvaguardado o período mínimo legal de férias.

11- A empresa deverá elaborar um mapa de férias e afixá-lo nos locais de trabalho até 30 de abril do ano em que as férias vão ser gozadas.

12- Na marcação do período de férias será assegurado o seu gozo simultâneo pelos membros do mesmo agregado familiar que estejam ao serviço da empresa, se nisso tiverem conveniência, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

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

#### Cláusula 53.<sup>a</sup>

##### **Aquisição do direito a férias**

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

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

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente, não podendo daí resultar o gozo de mais de trinta dias úteis de férias.

4- Por acordo entre as partes, após o regresso do trabalhador de um período de suspensão do contrato de trabalho por motivos que lhe sejam imputáveis, o período de 6 meses previsto no artigo 239.º do Código do Trabalho pode ser dispensado, desde que tal se mostre devidamente fundamentado.

#### Cláusula 54.<sup>a</sup>

##### **Adiamento ou interrupção de férias por iniciativa da empresa**

1- Se depois de marcadas as datas para gozo de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela empresa dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido por não ter gozado integralmente o período de férias na época fixada.

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

### Cláusula 55.<sup>a</sup>

#### **Modificação das férias por doença ou falecimento de familiar**

1- Se na data prevista para o início das férias o trabalhador estiver impedido de as gozar por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente doença ou acidente, deverá ser marcado novo período de férias.

2- Se já no decorrer do período de férias o trabalhador for atingido por doença, considerar-se-ão aquelas não gozadas na parte correspondente, prosseguindo o gozo das mesmas, após o termo da doença, até ao fim do período inicialmente marcado.

3- Quando se verifique a situação prevista no número anterior, o trabalhador deverá comunicar imediatamente à empresa o dia do início da doença e se for previsível, o seu termo.

4- A marcação de novo período de férias em função do disposto nos números anteriores, obedecerá ao disposto nos números 8 e 9 da cláusula 52.<sup>a</sup>

5- No caso previsto no número anterior, os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o termo do impedimento e o fim desse ano civil poderão ser gozados até 30 de maio do ano seguinte.

6- Se a cessação do impedimento ocorrer depois de 31 de dezembro do ano em que se vencerem as férias não gozadas, o trabalhador tem direito a gozá-las no ano seguinte, em acumulação ou não com as férias que se vencem nesse ano.

7- O disposto nos números anteriores aplica-se, com as necessárias adaptações, ao falecimento de familiares referidos na alínea b) do número 2 da cláusula 60.<sup>a</sup>

### Cláusula 56.<sup>a</sup>

#### **Não cumprimento da obrigação de conceder férias**

1- Se a empresa não cumprir, culposamente, total ou parcialmente a obrigação de conceder férias nos termos deste AE, pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao tempo de férias a que o trabalhador tem direito, sem prejuízo do direito do trabalhador a gozar efetivamente as férias no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

2- O disposto nesta cláusula não prejudica a aplicação de sanções em que a empresa incorra por violação das normas reguladoras das relações de trabalho.

### Cláusula 57.<sup>a</sup>

#### **Acumulação de férias**

1- As férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem, não sendo permitido acumular no mesmo ano férias de dois ou mais anos, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Os trabalhadores terão direito a acumular dias de férias no ano seguinte nas seguintes condições:

a) Os trabalhadores que pretendam gozar as férias com familiares residentes nas Regiões Autónomas ou no estrangeiro;

b) Os trabalhadores que se enquadrem nas situações previstas na cláusula 54.<sup>a</sup> e nos números 4 e 5 da cláusula 55.<sup>a</sup>

3- A acumulação referida na alínea a) do número anterior deverá ser requerida até ao final do mês de agosto do ano em curso.

4- Os trabalhadores poderão ainda acumular no mesmo ano metade do período de férias vencido no ano anterior com o desse ano, mediante acordo com a empresa.

### Cláusula 58.<sup>a</sup>

#### **Efeitos da cessação do contrato de trabalho em relação às férias**

1- No caso de cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcional ao tempo de serviço prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

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

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

### SUBSECÇÃO III

#### Faltas

#### Cláusula 59.<sup>a</sup>

##### Definição de falta

1- Por falta entende-se a ausência do trabalhador do local habitual de prestação do trabalho durante o período normal de trabalho diário a que está obrigado.

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

#### Cláusula 60.<sup>a</sup>

##### Faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se justificadas as seguintes faltas:

- a) Casamento do trabalhador, por quinze dias seguidos;
  - b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do Código do Trabalho;
  - c) Motivada pela prestação de prova em estabelecimento de ensino nos termos do Código do Trabalho;
  - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
  - e) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos na lei e neste AE;
  - f) As ausências não superiores a quatro horas e apenas pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola com objetivo de se inteirar da situação educativa de filho menor;
  - g) As dadas por trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores nos termos previstos na lei e neste AE;
  - h) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, nos termos da correspondente lei eleitoral;
  - i) As aprovadas previamente ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
  - j) Para efeitos da alínea anterior, são consideradas previamente autorizadas as seguintes ausências:
    - i) No caso de trabalhadores que sejam bombeiros voluntários, pelo tempo necessário a acorrer a sinistro ou acidente e ainda pelo tempo e nos moldes necessários à sua participação nas ações de formação contínua ministrada para efeitos das funções decorrentes do estatuto legal de bombeiros voluntários;
    - ii) Para efeitos de doação de sangue, a título gracioso, por um dia e nunca mais de uma vez por trimestre;
    - iii) Até três horas no primeiro dia do ano letivo por cada filho menor de 12 anos, sob declaração comprovativa de que o outro progenitor não exerceu esse direito.
  - k) 2 dias de faltas por conta do período de férias referente ao ano seguinte, desde que autorizadas pela entidade patronal;
  - l) Motivadas por luto gestacional nos termos do Código do Trabalho;
  - m) Todas as outras previstas na legislação vigente.
- 3- São consideradas injustificadas, todas as faltas não previstas nos números anteriores.

#### Cláusula 61.<sup>a</sup>

##### Consequência das faltas

As faltas justificadas e injustificadas seguem o regime previsto no Código do Trabalho.

#### Cláusula 62.<sup>a</sup>

##### Efeitos das faltas no direito a férias

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

2- Nos casos em que as faltas justificadas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias na proporção de um dia de férias por cada dia de faltas, desde que seja sempre salvaguardado o gozo de 20 dias úteis de férias.

#### Cláusula 63.<sup>a</sup>

##### **Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado**

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido de comparecer ao trabalho por facto que não lhe seja imputável, nomeadamente, doença ou acidente, manterá direito ao lugar, categoria, antiguidade e demais regalias que vinha usufruindo, sem prejuízo de cessarem entre as partes todos os direitos e obrigações que pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

2- O trabalhador deve apresentar-se ao serviço no dia imediato à cessação do impedimento.

3- A suspensão cessa desde a data da apresentação do trabalhador, sendo-lhe, nomeadamente, devida retribuição por inteiro desde essa apresentação, mesmo que, por motivo que não lhe seja imputável, não retome imediatamente a prestação de serviço.

#### Cláusula 64.<sup>a</sup>

##### **Complemento em caso de incapacidade por acidente de trabalho ou doença profissional**

1- Em caso de incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho normal proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional ao serviço da empresa, esta diligenciará conseguir a reconversão dos acidentados para função compatível com o nível de incapacidade.

2- Se a retribuição da nova função, acrescida da pensão relativa à incapacidade for inferior à auferida à data da baixa ou à que futuramente venha a ser atribuída à mesma categoria, a empresa pagará a respetiva diferença.

### SUBSECÇÃO IV

#### Licenças

#### Cláusula 65.<sup>a</sup>

##### **Licença sem retribuição**

1- A empresa pode atribuir ao trabalhador, a pedido escrito deste, licença sem retribuição.

2- A licença pode ser recusada por inconveniência de serviço.

3- A licença determina a suspensão do contrato de trabalho, com os efeitos previstos no artigo 295.º do Código do Trabalho.

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

5- O trabalhador beneficiário de licença sem retribuição mantém o direito ao lugar, figurando nos mapas de pessoal da empresa.

### SECÇÃO V

#### **Retribuição**

### SUBSECÇÃO I

#### Disposições gerais

#### Cláusula 66.<sup>a</sup>

##### **Definição de retribuição**

1- Considera-se retribuição aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho nos termos da lei, do presente AE, do contrato individual de trabalho e dos usos da empresa.

2- Para os efeitos deste AE consideram-se abrangidos na retribuição, a retribuição base mensal bem como todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Salvo prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação da entidade patronal ao trabalhador.

4- A retribuição base mensal de cada trabalhador é a que consta do anexo III (Tabela salarial).

Cláusula 67.<sup>a</sup>

#### **Forma de pagamento**

1- O pagamento da retribuição será efetuado até ao último dia útil de cada mês por transferência bancária ou outro meio legalmente admissível.

2- No ato de pagamento da retribuição, a empresa está obrigada a entregar ao trabalhador documento preenchido de forma indelével, onde conste o nome completo deste, a respetiva carreira, nível e escalão, número de inscrição na instituição de previdência respetiva, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e a trabalho prestado em dias de descanso ou feriados, subsídios, todos os descontos e deduções devidamente especificados, o número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 68.<sup>a</sup>

#### **Outras atribuições patrimoniais**

Poderão ser atribuídos subsídios ou abonos sem carácter de permanência e regularidade em conformidade com o previsto no presente AE.

Cláusula 69.<sup>a</sup>

#### **Determinação da retribuição horária**

Para todos os efeitos previstos neste AE, a fórmula a considerar para o cálculo da retribuição horária normal (*RH*) é a seguinte:

$$RH = \frac{Rm \times 12}{52 \times n}$$

em que *Rm* é igual à retribuição base mensal e *n* é igual ao período normal de trabalho semanal.

## **SUBSECÇÃO II**

### **Outras retribuições, subsídios e suplementos**

Cláusula 70.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta;

a) 75 % para as restantes horas ou frações;

b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e em feriado.

2- Quando o trabalho suplementar prestado não tenha ligação com o período normal de trabalho, ao trabalhador será sempre assegurado o pagamento, no mínimo, de uma hora, independentemente do tempo de trabalho efetivamente prestado, se este for inferior.

Cláusula 71.<sup>a</sup>

#### **Retribuição do trabalho noturno**

1- A prestação de trabalho durante o período noturno estabelecido nos termos da cláusula 46.<sup>a</sup> confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 25 % sobre a retribuição horária, por cada hora de trabalho prestado.

2- O disposto no número anterior é aplicado às chefias que prestem trabalho noturno.

### Cláusula 72.<sup>a</sup>

#### **Retribuição e subsídio no período de férias**

1- Além da retribuição correspondente ao seu período de férias, os trabalhadores têm direito a um subsídio de férias de montante igual ao legalmente previsto, que será pago juntamente com a retribuição do mês de junho.

2- A redução do período de férias nos termos das cláusulas 52.<sup>a</sup> e 62.<sup>a</sup> do AE não implica redução correspondente na retribuição ou no subsídio de férias.

3- Para o efeito do disposto no número anterior, não se considera incluído no conceito de retribuição qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, subsídio de refeição, de disponibilidade, prevenção, isenção de horário, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo.

4- A suspensão do contrato de trabalho desobriga a empresa do pagamento do subsídio de férias desde que o mesmo seja pago pela Segurança Social.

### Cláusula 73.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de Natal**

1- O trabalhador tem direito a receber um subsídio de Natal igual à retribuição base mensal.

2- O subsídio de Natal será pago com a retribuição do mês de novembro.

3- Para o efeito do disposto no número um, não se considera incluído no conceito de retribuição qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, subsídio de refeição, de disponibilidade, prevenção, turno, isenção de horário, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas e ainda horas suplementares e outras de carácter análogo.

4- A suspensão do contrato de trabalho desobriga a empresa do pagamento do subsídio de Natal desde que o mesmo seja pago pela Segurança Social.

### Cláusula 74.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito a receber, por cada dia de trabalho efetivo, uma comparticipação para alimentação no valor de 9,14 €.

2- O subsídio de refeição será devido sempre que o trabalhador preste, no mínimo, um número de horas diárias igual a metade da duração do seu período normal de trabalho diário.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, para efeitos do pagamento do subsídio de refeição, da autorização do gozo de meio-dia de férias não pode resultar nenhum benefício para o trabalhador, designadamente o pagamento do número de dias referente ao subsídio de refeição em valor superior ao que o trabalhador teria direito no caso de gozar os dias de férias na totalidade.

4- O subsídio de refeição será atualizado anualmente para o valor igual ao limite máximo de isenção para efeitos do Imposto sobre o Rendimento de Pessoas Singulares (IRS), não podendo da atualização resultar a diminuição do valor pago a título de subsídio de refeição.

5- A empresa pode, relativamente aos trabalhadores admitidos a partir de 2026, optar pelo pagamento do subsídio através de cartão-refeição.

### Cláusula 75.<sup>a</sup>

#### **Subsídio de turno**

1- A retribuição base dos trabalhadores em regime de turnos é acrescida de um subsídio mensal no valor de 175,00 € (cento e setenta e cinco euros).

2- O subsídio referido no número anterior vence-se ao fim de cada mês e é devido, a cada trabalhador, em relação e proporcionalmente ao serviço que tenha efetivamente prestado em regime de turnos no decurso do mês em causa.

3- É, porém, devido o subsídio por inteiro sempre que o trabalhador preste mais de 12 dias de trabalho em regime de turnos em cada mês.

4- Este subsídio é também devido mesmo quando o trabalhador se encontre em gozo de férias ou acidente de trabalho em conformidade com a cobertura da apólice.

5- Os trabalhadores que deixem de praticar o regime de turnos continuam a receber o respetivo subsídio, como retribuição remanescente, até o mesmo ser absorvido por futuros aumentos de retribuição base desde que:

- a) A passagem a horário normal ou a turnos de laboração descontínua seja do interesse da empresa e o trabalhador tenha estado em regime de turnos mais de cinco anos seguidos ou oito interpolados;
  - b) A passagem a horário normal se verifique depois de 10 anos seguidos ou 15 interpolados em regime de turnos;
  - c) Tenham sido reconvertidos por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional;
  - d) Tenham sido declarados, pelos serviços médicos da empresa, inaptos para o regime de turnos.
- 6- A absorção do subsídio de turno, nos casos previstos no número anterior, não pode ser superior a 30 % da diferença da retribuição base que o trabalhador auferia e passa a auferir.

#### Cláusula 76.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de isenção de horário de trabalho**

- 1- O trabalhador em regime de isenção de horário de trabalho tem direito a receber um subsídio mensal no valor de 25 % da respetiva retribuição base mensal.
- 2- Quando o trabalhador preste trabalho em dia de descanso semanal ou feriado tem direito:
- a) Ao pagamento do trabalho suplementar efetivamente prestado;
  - b) Independentemente de o trabalho efetivamente prestado ter tido duração inferior, a empresa pagará o mínimo de uma hora, como trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado;
  - c) Ao fornecimento pela empresa de meio de transporte adequado ou ao pagamento das despesas de transporte do trabalhador.

#### Cláusula 77.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de insalubridade, penosidade e risco**

O trabalho prestado em condições de insalubridade, penosidade e risco rege-se pelo disposto no anexo X deste AE.

#### Cláusula 78.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de disponibilidade**

- 1- O subsídio de disponibilidade visa compensar os trabalhadores que em virtude das funções que desempenham, estão sujeitos a serem chamados fora do seu horário normal de trabalho para ocorrer a situações de serviço.
- 2- O subsídio de disponibilidade é atribuído por deliberação do conselho de administração e é pago 12 vezes por ano.
- 3- Por deliberação do conselho de administração e em situações devidamente fundamentadas nos termos do número 1, o pagamento do subsídio de disponibilidade poderá ser suspenso.
- 4- O valor referente ao subsídio de disponibilidade para os chefes de setor é de 536,86 €.
- 5- O valor referente ao subsídio de disponibilidade para os chefes de equipa é de 65 % sobre o valor atribuído ao chefe de setor.
- 6- O valor referente ao subsídio de disponibilidade para os trabalhadores que não desempenhem funções de chefia é de 50 % sobre o valor atribuído ao chefe de setor.
- 7- A prestação de trabalho em dia de descanso obrigatório confere ao trabalhador o direito ao gozo de um dia de folga que deverá ser gozado nos três dias úteis seguintes, salvo casos excecionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes.

#### Cláusula 79.<sup>a</sup>

##### **Subsídio de prevenção**

- 1- Entende-se por serviço de prevenção, aquele em que os trabalhadores não estão obrigados a permanecer fisicamente no serviço, mas apenas a ficar disponíveis para ocorrer a este sempre que solicitados.
- 2- O valor da retribuição das horas de serviço de prevenção terá o valor único de 100 %, calculado nos termos da cláusula 69.<sup>a</sup> independentemente do dia e hora.
- 3- Por cada dia de serviço de prevenção nos dias de descanso semanal obrigatório e complementar será pago o corresponde a 12 horas.
- 4- Por cada dia de serviço de prevenção prestado nos dias de trabalho semanal, feriados e tolerâncias de ponto será efetuado o pagamento correspondente a 4 horas.

5- Caso exista necessidade de prestação de trabalho efetivo no chamado período de prevenção, será apurado o número de horas efetuadas, sendo abonado ao trabalhador a retribuição mais favorável.

6- Os trabalhadores em regime de prevenção têm ainda direito a um dia de descanso a gozar nos três dias úteis seguintes, salvo casos excepcionais, em que poderá ser gozado no prazo máximo de 30 dias de calendário, mediante acordo prévio entre as partes, nas seguintes situações:

- a) Quando prestarem trabalho efetivo em dia de descanso obrigatório;
- b) Na semana seguinte à realização da semana de piquete;
- c) Quando estiverem de prevenção nos dias de feriado e tolerância de ponto.

7- Nos dias em que se verifique a atividade do piquete, os trabalhadores ficam dispensados de picar o ponto a seguir à pausa para o jantar e no final da jornada.

#### Cláusula 80.<sup>a</sup>

##### Abono de falhas

1- Os trabalhadores com funções de pagamento e ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas igual a 10 % da sua retribuição base mensal.

2- O pagamento do abono para falhas depende da verificação das condições do número anterior sendo pago 12 vezes por ano enquanto as mesmas se mantiverem.

3- O mesmo regime será aplicável aos substitutos, proporcionalmente aos dias de substituição.

#### Cláusula 81.<sup>a</sup>

##### Deslocações em serviço

1- Entende-se por deslocação em serviço a realização temporária de trabalho fora do concelho de Portimão.

2- Verificando-se uma deslocação em serviço, compete à EMARP:

a) A reserva e o pagamento do alojamento quando for necessário pernoitar;

b) Garantir o meio de transporte de ida e regresso entre o local de trabalho e o local de deslocação em viatura da empresa, ou o pagamento da despesa mediante apresentação do respetivo comprovativo, caso se desloque de transportes públicos;

c) Ao pagamento das ajudas de custo referente às refeições nos seguintes termos:

- i) Pequeno-almoço - 5,00 € (cinco euros);
- ii) Almoço e/ou jantar - 12,50 € (doze euros e cinquenta cêntimos) por refeição.

d) Despesas de representação e outras despesas efetuadas ao serviço da empresa, desde que aprovadas previamente pelo diretor-geral;

e) Obtenção de passaportes, vistos, licenças, certificados de vacinação, taxas de aeroporto ou quaisquer outros documentos necessários para a realização da deslocação.

3- Não conferem direito a ajudas de custo as seguintes deslocações:

a) Aquelas em que a EMARP ou outra instituição assegure alimentação e ou o alojamento, ou suporte as respetivas despesas, na parte em que se encontrem garantidas;

b) Em todas as situações em que seja possível ao trabalhador tomar as suas refeições na forma habitual;

c) As que impliquem a utilização de transporte cujo preço inclua alimentação pelo tempo de duração da viagem;

d) As que se verifiquem dentro da mesma localidade/concelho ou concelho limítrofe.

4- O abono de ajudas de custo para fazer face ao período de almoço em dia útil, implica a dedução do subsídio de refeição a que o trabalhador teria direito.

## SECÇÃO VI

### Poder disciplinar

#### Cláusula 82.<sup>a</sup>

##### Poder disciplinar

1- A EMARP tem poder disciplinar sobre todos os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço.

2- O poder disciplinar pode ser exercido diretamente por qualquer um dos membros do conselho de administração, pelo diretor-geral e pelo superior hierárquico do trabalhador.

3- A decisão compete ao conselho de administração.

### Cláusula 83.<sup>a</sup>

#### **Poder de direção**

Compete à empresa proceder à organização das formas de prestação do trabalho dentro dos limites decorrentes deste AE e da legislação aplicável.

### Cláusula 84.<sup>a</sup>

#### **Procedimento disciplinar**

1- A aplicação ao trabalhador de qualquer sanção disciplinar só pode ter lugar no termo de um processo, organizado de acordo com o disposto nos números seguintes.

2- Quando se verifique qualquer comportamento que constitua infração disciplinar, a entidade patronal enviará ao trabalhador que o tenha praticado nota escrita de culpa, com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

3- Se a empresa pretender despedir o trabalhador com fundamento nos factos que lhe são imputados, essa intenção ser-lhe-á comunicada por escrito e enviada em anexo à nota de culpa.

4- Na nota de culpa o trabalhador será informado que dispõe de um prazo de dez dias úteis para deduzir, por escrito, os elementos que considere relevantes para a sua defesa, podendo requerer a realização de diligências probatórias nos termos previstos na legislação laboral vigente.

5- A apresentação de testemunhas arroladas pelo trabalhador é da responsabilidade deste.

6- Decorrido o prazo referido no número 4, a entidade patronal dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

7- Da decisão será enviada cópia ao trabalhador.

8- Simultaneamente com a remessa da nota de culpa, ou após o envio desta ao trabalhador, a entidade patronal pode suspender preventivamente aquele sem perda de retribuição.

9- O trabalhador dispõe de dez dias úteis, contados da notificação da decisão prevista no número anterior, para requerer judicialmente a suspensão da sua aplicação.

10- O incumprimento, por parte da entidade patronal, de qualquer das formalidades previstas nos números anteriores, terá as consequências previstas na legislação laboral aplicável.

11- Para efeitos da graduação das penas disciplinares deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, à culpabilidade do infrator, aos seus comportamentos anteriores e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes, não podendo aplicar-se mais de uma pena pela mesma infração.

12- O disposto nos números anteriores não prejudica a organização do processo prévio de inquérito, nos termos e para os efeitos previstos no regime legal da cessação do contrato de trabalho.

13- Se o trabalhador arguido for representante sindical, o sindicato respetivo será informado em simultâneo da instauração do processo.

## CAPÍTULO IV

### **Matéria sindical**

### Cláusula 85.<sup>a</sup>

#### **Princípios gerais**

1- É direito dos trabalhadores inscreverem-se em associações sindicais.

2- Os trabalhadores e as associações sindicais têm o direito irrenunciável a desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais, comissão sindical ou comissão intersindical.

3- À empresa é vedada qualquer interferência na atividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

### Cláusula 86.<sup>a</sup>

#### **Dever de informação**

É dever da empresa prestar à associação sindical outorgante todas as informações e esclarecimentos que esta solicite quanto ao cumprimento deste AE.

### Cláusula 87.<sup>a</sup>

#### **Organização sindical na empresa**

1- dirigentes sindicais são os elementos dos corpos gerentes dos sindicatos, das uniões, federações e confederações sindicais e ainda de qualquer outra associação sindical.

2- A comissão sindical de empresa, doravante designada CSE, é um órgão sindical na empresa, sendo constituída pelos delegados sindicais de uma estrutura sindical.

3- A comissão intersindical, doravante designada CIE, é a organização dos delegados sindicais das diversas CSE.

4- Os delegados sindicais são os representantes das associações sindicais na empresa, sendo eleitos pelos trabalhadores, e constituem as comissões sindicais ou intersindicais de trabalhadores.

### Cláusula 88.<sup>a</sup>

#### **Garantias dos trabalhadores com funções sindicais**

1- Os dirigentes sindicais, os membros das CSE e CIE e os delegados sindicais têm o direito de exercer normalmente as suas funções, sem que tal possa constituir entrave para o seu desenvolvimento profissional ou para a melhoria da sua retribuição.

2- É ainda proibido despedir, transferir ou de qualquer modo prejudicar o trabalhador devido ao exercício dos direitos relativos às funções sindicais e à participação nas CSE e CIE.

### Cláusula 89.<sup>a</sup>

#### **Comunicação à empresa**

1- A direção da associação sindical outorgante comunicará à empresa a identificação dos delegados sindicais eleitos, bem como daqueles que integrem a CSE ou a CIE, por intermédio de carta registada com aviso de receção, a qual será afixada nos locais reservados para afixação da informação sindical.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções de qualquer trabalhador abrangido pelo disposto no número anterior.

### Cláusula 90.<sup>a</sup>

#### **Direitos e garantias dos dirigentes sindicais**

1- As faltas dadas pelos membros de direção das associações sindicais consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

2- Para o exercício das suas funções, os trabalhadores referidos no número anterior, beneficiam de um crédito de quatro dias de ausências remuneradas por mês.

3- Para o exercício deste direito as associações sindicais respetivas deverão comunicá-lo, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das funções referidas, salvo motivo atendível, caso em que a comunicação deverá ser efetuada no prazo de três dias úteis, contados a partir do primeiro dia em que se verifique a ausência.

4- Os membros de direção das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo no caso de transferência do estabelecimento onde prestam serviço, não podendo ainda ser discriminados face aos demais trabalhadores em consequência do exercício da atividade sindical.

### Cláusula 91.<sup>a</sup>

#### **Direitos dos delegados sindicais**

1- Os delegados sindicais têm direito a circular no interior da empresa para afixar textos, convocatórias e comunicações ou prestar quaisquer outras informações para conhecimento dos trabalhadores, sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

2- A empresa é obrigada a reservar locais apropriados à afixação da informação e documentação sindical, devendo esses locais ser escolhidos de comum acordo com os delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as faltas dadas pelos delegados sindicais para o exercício das suas funções, consideram-se justificadas e contam para todos os efeitos legais, como serviço efetivo, salvo quanto à retribuição.

4- Cada delegado sindical e os membros da CIE têm direito a um crédito de doze horas remuneradas por mês para o exercício das suas funções.

5- Os delegados sindicais e membros da CIE, sempre que pretendam exercer os direitos previstos nos números 3 e 4 desta cláusula, deverão avisar, por escrito, sempre que possível, a entidade patronal com a antecedência mínima de dois dias úteis.

6- Sempre que, por motivos de urgência ou imprevisibilidade, não seja possível avisar a entidade patronal nos termos previstos no número anterior, os delegados sindicais que tenham exercido o direito previsto no número anterior, deverão enviar, por escrito, a comunicação do exercício dos direitos conferidos nos números 3 e 4 desta cláusula, no prazo de três dias úteis.

#### Cláusula 92.<sup>a</sup>

##### **Direito de reunião sindical na empresa**

1- Os trabalhadores têm direito a reunir-se em plenário geral durante o horário normal de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

2- Sem prejuízo do número anterior, os trabalhadores têm também direito a reunir-se em plenário por secções durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 5 horas por ano e por setor, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

3- Os trabalhadores poderão ainda reunir-se fora do horário normal nos locais de trabalho, sem prejuízo da normalidade da laboração no caso de trabalho por turnos.

4- As reuniões referidas nos números anteriores podem ser convocadas pela comissão sindical, ou pelo delegado sindical, se aquela não existir, sendo comunicadas à empresa, com a antecedência mínima de dois dias, a data e a hora em que elas se efetuam.

5- Os dirigentes das organizações sindicais respetivas que não trabalhem na empresa podem participar nas reuniões, mediante comunicação à administração com a antecedência mínima de seis horas.

#### Cláusula 93.<sup>a</sup>

##### **Instalações da comissão sindical de empresa**

1- As CSE, ou os delegados sindicais na falta destas, têm direito a utilizar, a título permanente, um local no interior da empresa que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, a empresa compromete-se a equipar as referidas instalações com os meios adequados ao exercício das suas funções.

#### Cláusula 94.<sup>a</sup>

##### **Reuniões com órgãos de gestão da empresa**

1- As CSE, CIE ou os delegados sindicais, quando nenhuma daquelas exista, reunir-se-ão trimestralmente com os órgãos de gestão da empresa, ou quem estes designarem para o efeito, nomeadamente para discussão e análise de assuntos com interesse para a vida dos trabalhadores.

2- Para os efeitos previstos no número anterior a empresa e as CSE, CIE ou os delegados sindicais na falta daquelas, acordarão entre si, até 15 de dezembro de cada ano civil, o calendário anual de reuniões.

3- O tempo despendido nas reuniões previstas no número anterior é considerado para todos os efeitos como tempo de serviço efetivo, não contando para o crédito de horas previsto nos números 3 a 4 da cláusula 91.<sup>a</sup>

4- O disposto no número anterior aplica-se também à participação dos delegados sindicais ou dirigentes sindicais que sejam trabalhadores da empresa nas reuniões efetuadas no âmbito das negociações do AE.

#### Cláusula 95.<sup>a</sup>

##### **Quotização sindical**

A empresa obriga-se mensalmente a cobrar e enviar ao sindicato respetivo, o produto das quotizações dos trabalhadores sindicalizados, acompanhado dos respetivos mapas de quotização total, até ao dia 15 do mês seguinte àquele a que se reportam.

#### Cláusula 96.<sup>a</sup>

##### **Consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores**

1- Quando no presente AE se estipular a consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores, estes deverão pronunciar-se no prazo de dez dias úteis, contados a partir da data de receção do pedido, sem prejuízo de prazos diferentes estabelecidos noutras disposições.

2- Caso sejam necessários elementos adicionais relacionados com o objeto da consulta, deverão os órgãos representativos dos trabalhadores solicitá-los no prazo de cinco dias úteis.

3- O prazo estipulado no número anterior começará a ser contado novamente a partir da data da resposta da empresa.

4- A falta de resposta nos prazos estipulados nos números anteriores é entendida como aceitação tácita daqueles órgãos em relação à matéria objeto da consulta.

5- Ao disposto no número anterior excetuam-se os casos em que, por mútuo acordo, haja prorrogação daqueles prazos.

#### Cláusula 97.<sup>a</sup>

##### Definição de serviços mínimos

1- No caso de greve, ficam desde logo definidos os seguintes serviços mínimos indispensáveis à satisfação das seguintes necessidades sociais impreteríveis:

a) No serviço de abastecimento de água:

- i) Uma equipa composta por um motorista, um canalizador e por um servente para a reparação de roturas;
- ii) Uma equipa composta por um canalizador e por um servente para a montagem de contadores.

b) No serviço de saneamento:

i) Uma equipa composta por um motorista, um canalizador e um servente para assegurar a manutenção e reparação do sistema;

ii) Uma equipa composta por 2 colaboradores para assegurar o funcionamento dos sistemas elevatórios de água e drenagem.

c) No serviço de recolha de resíduos: Duas equipas para a recolha de resíduos, uma noturna e outra diurna, compostas por um motorista e dois cantoneiros cada, que assegurarão obrigatoriamente a recolha dos estabelecimentos cariz social, saúde e ensino, bem como noutros espaços considerados prioritários;

d) No serviço de limpeza urbana: Dez cantoneiros de limpeza.

2- A definição constante do número anterior considera-se, para todos os efeitos legais, como definição prévia dos serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar, nos termos do Código do Trabalho, podendo o pré-aviso de greve limitar-se a remeter para a presente cláusula, salvo se as partes acordarem em serviços mínimos diferentes.

3- O sindicato que convocar a greve poderá designar os trabalhadores que prestarão os serviços mínimos aquando da comunicação do pré-aviso de greve.

4- Na ausência da definição prevista no número anterior, a empresa promoverá uma auscultação aos trabalhadores que, de forma voluntária, se proponham a cumprir os serviços mínimos.

5- Na falta de trabalhadores suficientes para assegurar os serviços mínimos, compete à empresa designar os trabalhadores que os irão prestar.

6- Nos casos previstos nos números 3 e 5 a escolha deve ser equitativa relativamente a trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados, respeitando a representatividade dos sindicatos.

## CAPÍTULO V

### Disposições finais e transitórias

#### SECÇÃO I

##### Disposições finais

#### Cláusula 98.<sup>a</sup>

##### Transmissão de unidade económica

1- A transmissão de unidade económica confere aos trabalhadores abrangidos pela transmissão o direito a optarem pela resolução dos respetivos contratos de trabalho, nos prazos indicados no número 3 do artigo 286.º-A do Código do Trabalho.

2- O tempo de serviço prestado no âmbito dos quadros de pessoal do Município de Portimão e dos Serviços Municipalizados de Portimão conta como tempo de serviço efetivo para cálculo da compensação.

3-O montante da compensação devida ao trabalhador nos casos indicados no número 1 deve observância ao disposto na lei.

4-Para os efeitos previstos nos números anteriores, considera-se como vencimento o valor da retribuição base mensal do trabalhador acrescida dos subsídios previstos nas cláusulas 75.<sup>a</sup>, 76.<sup>a</sup>, 78.<sup>a</sup> e 79.<sup>a</sup>, quando pela forma específica de desempenho das suas funções, a eles tenham direito nos termos deste AE.

5-Estão excluídas do âmbito da presente cláusula as seguintes modalidades de cessação do contrato:

- a) Caducidade por reforma do trabalhador;
- b) Despedimento por justa causa imputável ao trabalhador;
- c) Denúncia do contrato por iniciativa do trabalhador sem justa causa.

Cláusula 99.<sup>a</sup>

#### **Proibição de diminuição de regalias**

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente a diminuição da retribuição ou suspensão de quaisquer regalias de carácter geral, regular e permanente anteriormente auferidas no âmbito da empresa.

Cláusula 100.<sup>a</sup>

#### **Princípio do tratamento mais favorável**

1-Este AE aplica-se, em tudo aquilo que for mais favorável, aos trabalhadores em regime de mobilidade ou que transitaram do mapa de pessoal do Município do Portimão para o mapa de pessoal da EMARP, excepcionando-se o que contrariar das normas imperativas que componham o seu estatuto.

2-Os trabalhadores cedidos pelo Município de Portimão que optem pela integração no quadro da empresa fazem-no sem prejuízo da sua antiguidade.

Cláusula 101.<sup>a</sup>

#### **Ineficácia de cláusulas do contrato de trabalho**

Têm-se como ineficazes as cláusulas do contrato de trabalho que expressem a aceitação do trabalhador de situações ou regimes laborais que possam ocorrer futuramente em que a lei, de forma expressa, exija a concordância do trabalhador, nomeadamente, a adaptabilidade individual; a cedência ocasional; a isenção de horário de trabalho, o pacto de não concorrência e a mobilidade geográfica e funcional.

Cláusula 102.<sup>a</sup>

#### **Descontos para a Segurança Social**

Compete à EMARP proceder aos descontos para os sistemas de Segurança Social da seguinte forma:

- a) Os trabalhadores com vínculo originário dos Serviços Municipalizados de Portimão que transitarem para o quadro da empresa, descontam para a Caixa Geral de Aposentações e ADSE de acordo com o vencimento pago pela empresa;
- b) Os restantes trabalhadores que integram o quadro da empresa ou que o venham a integrar descontam para o regime geral da Segurança Social.

Cláusula 103.<sup>a</sup>

#### **Arredondamentos**

Em todos os casos previstos neste AE que impliquem resultados monetários, o seu arredondamento será feito para a unidade centesimal monetária imediatamente superior.

Cláusula 104.<sup>a</sup>

#### **Regalias sociais**

1-A empresa compromete-se a promover a criação de condições que melhorem o bem-estar dos trabalhadores.

2-No âmbito da parentalidade e da conciliação da vida pessoal com a vida profissional, a empresa compromete-se a atribuir as seguintes regalias:

- a) Justificar, sem perda de vencimento, um dia suplementar por cada filho menor de 12 anos que faça parte do agregado familiar, após esgotar o limite legal permitido;

b) Apoiar, em espécie, os trabalhadores na aquisição de bens de primeira necessidade aquando do nascimento dos seus filhos no montante máximo de 750,00 euros, nas condições a definir em regulamento interno;

c) Atribuir um subsídio de funeral por morte de trabalhador em exercício de funções, no montante de 500,00 euros;

d) Atribuir um seguro de saúde.

3- O seguro de saúde previsto na alínea d) do artigo anterior será atribuído nas seguintes condições:

a) Apenas beneficiarão desta regalia os trabalhadores que não sejam beneficiários de outros sistemas de saúde, como por exemplo a ADSE;

b) O acordo celebrado com a seguradora deverá prever a possibilidade de alargar os benefícios contratados aos reformados, aposentados e familiares diretos dos trabalhadores nas mesmas condições, devendo o pagamento ser efetuado diretamente pelos beneficiários;

c) O seguro de saúde cessará por imposição legal ou pela extensão da abrangência de outro sistema de saúde aos trabalhadores da EMARP, como por exemplo a ADSE.

4- A empresa compromete-se, ainda, a:

a) Contratar serviços de medicina curativa;

b) Contratar serviços de apoio jurídico;

c) Apoiar e subsidiar o refeitório para o fornecimento de refeições aos trabalhadores;

d) Aprovar um tarifário mais vantajoso para os trabalhadores, reformados e aposentados no âmbito do regulamento de serviços da empresa tendo como pressupostos o pagamento das tarifas variáveis no primeiro escalão do consumo doméstico e a adesão por parte dos beneficiários à fatura eletrónica e ao débito direto;

e) Apoiar o grupo desportivo;

f) Criar espaços físicos para a prática de atividades lúdicas e desportivas;

g) Assinar protocolos de colaboração com entidades públicas e privadas visando conseguir condições mais vantajosas para os trabalhadores;

h) Promover anualmente a realização de um jantar de Natal tendo em vista o fortalecimento do espírito de equipa;

i) Promover a entrega de um cabaz de Natal apropriado à época natalícia;

j) Implementar outras medidas de promoção de maior equilíbrio entre a vida profissional, pessoal e familiar.

#### Cláusula 105.<sup>a</sup>

##### Anexos ao AE

Fazem parte integrante do presente AE os seguintes anexos:

a) Anexo I - Categorias profissionais;

b) Anexo II - Tabela salarial;

c) Anexo III - Perfis funcionais;

d) Anexo IV - Avaliação de desempenho;

e) Anexo V - Formação profissional;

f) Anexo VI - Segurança e saúde no trabalho;

g) Anexo VII - Prevenção e controlo do consumo de substâncias psicoativas;

h) Anexo VIII - Utilização de vestuário e equipamento de segurança;

i) Anexo IX - Trabalho por turnos;

j) Anexo X - Subsídio de insalubridade, penosidade e risco;

k) Anexo XI - Gratificação de balanço;

l) Anexo XII - Regime de teletrabalho.

#### Cláusula 106.<sup>a</sup>

##### Comissão de acompanhamento

1- As partes outorgantes decidem criar uma comissão de acompanhamento com competência para interpretar o presente AE e suprir as suas lacunas.

2- A comissão de acompanhamento será composta por dois elementos escolhidos pelos sindicatos outorgantes e por igual número de elementos por parte da EMARP e por um representante do respetivo conselho de administração.

3- A comissão de acompanhamento reunirá na sede da EMARP, mediante convocatória de qualquer uma das partes, notificada à outra com a antecedência de 15 dias, devendo a convocatória indicar a agenda de trabalhos, bem como a data e hora da reunião.

4- A comissão de acompanhamento só poderá deliberar desde que esteja presente a maioria dos seus membros.

5- As deliberações da comissão de acompanhamento tomadas por unanimidade são depositadas e publicadas nos mesmo termos que o presente AE e consideram-se, para todos os efeitos, como integrado este último.

Cláusula 107.<sup>a</sup>

#### **Casos omissos**

Aos casos omissos deste AE aplicam-se as disposições constantes das demais disposições legais vigentes, na parte que for mais favorável aos trabalhadores.

Cláusula 108.<sup>a</sup>

#### **Transmissão da exploração, fusão, incorporação ou constituição de novas empresas**

Sem prejuízo do disposto na cláusula 97.<sup>a</sup> do presente AE, no caso de existirem alterações legislativas posteriores, referentes aos montantes das compensações pecuniárias referentes à transmissão da exploração, fusão, incorporação, constituição de novas empresas, concessão, reestruturação interna ou qualquer outra reestruturação que determinem alterações substanciais das condições previstas nesta AE, as partes comprometem-se a encetar um novo processo negocial relativamente a esta matéria.

## **SECÇÃO II**

### **Disposições transitórias**

Cláusula 109.<sup>a</sup>

#### **Técnicos informáticos adjuntos**

Com a entrada em vigor do presente acordo, extingue-se a categoria de técnico informático adjunto, sendo os respetivos trabalhadores inseridos no escalão 1, do nível 1, grau 1, da carreira técnica de informática, reiniciando-se, nessa data, a contagem do tempo para efeitos de valorização na carreira.

Cláusula 110.<sup>a</sup>

#### **Comissões de serviço**

Com o início do mandato do conselho de administração, em 1 de janeiro de 2026, as comissões de serviço vigentes reiniciam a contagem na mesma data, coincidindo com o referido mandato.

## ANEXO I

## Categorias profissionais

CATEGORIAS PROFISSIONAIS		Níveis de Retribuição	
Grupo de Pessoal	Carreira	Posição Entrada	Última Posição
Dirigente	Diretor-geral	ÚNICO	
	Chefe de Direção	ÚNICO	
	Chefe de Divisão	ÚNICO	
	Dirigente 3º grau	E1	E8
Chefia	Chefe de Setor	E1	E12
	Chefe de Equipa	E3	E12
Técnico Superior	Técnico Superior	N1 E1	N6 E4
Técnico de Informática	Técnico de Informática	Grau N1 E1	Grau 3 N2 E4
Técnico Administrativo	Agente de fiscalização	N1 E1	N6 E5
	Desenhador	N1 E1	N6 E5
	Fiel de Armazém	N1 E1	N6 E5
	Téc. Administrativo	N1 E1	N6 E5
	Tesoureiro	N1 E1	N6 E5
	Leitor de consumos	N1 E1	N6 E5
	Topógrafo	N1 E1	N6 E5
Operacional Qualificado	CMPVE	N2 E4	N6 E4
	Calceteiro	N2 E4	N6 E4
	Canalizador	N2 E4	N6 E4
	Carpinteiro	N2 E4	N6 E4
	Eletricista	N2 E4	N6 E4
	Mecânico	N2 E4	N6 E4
	Pedreiro	N2 E4	N6 E4
	Serralheiro	N2 E4	N6 E4
Operacional Auxiliar	Asfaltador	N2 E2	N6 E4
	Aux. Servicos Gerais	N2 E2	N6 E4
	Cantoneiro de Limpeza	N2 E2	N6 E4
	Cozinheiro	N2 E2	N6 E4
	Lubrificador	N2 E2	N6 E4
	Marteleiro	N2 E2	N6 E4
	Motorista	N2 E2	N6 E4
	Op. Estacao Elevatoria	N2 E2	N6 E4
	Pintor	N2 E2	N6 E4
	Servente	N2 E2	N6 E4
	Telefonista	N2 E2	N6 E4

## Artigo único

Excecionalmente, poderá ser atribuído o nível remuneratório subsequente ao indicado no mapa de pessoal no caso de ausência de candidaturas aprovadas na admissão.

## ANEXO II

## Tabela salarial

Dirigentes	
Diretor Geral	5 019,36 €
Chefe Direção	4 338,63 €
Chefe Divisão	3 694,33 €

  

Chefias		
Escalões	Chefe Setor	Chefe Equipa
12	2 758,58 €	2 007,55 €
11	2 612,86 €	1 885,57 €
10	2 475,39 €	1 792,55 €
9	2 345,70 €	1 704,79 €
8	2 223,35 €	1 622,01 €
7	2 119,95 €	1 506,39 €
6	2 041,95 €	1 446,19 €
5	1 993,96 €	1 385,99 €
4	1 891,97 €	1 331,16 €
3	1 807,98 €	1 263,08 €
2	1 712,00 €	
1	1 634,01 €	

  

Escalões	Dirigentes Intermédios de 3º grau
8	3 108,96 €
7	2 963,15 €
6	2 710,36 €
5	2 567,36 €
4	2 432,48 €
3	2 304,79 €
2	2 185,15 €
1	2 118,76 €

  

Técnico Superior				
Escalões				
Nível	1	2	3	4
6	4 108,95 €	4 154,09 €	4 199,25 €	4 289,55 €
5	3 205,88 €	3 476,82 €	3 747,71 €	4 063,79 €
4	2 772,07 €	2 985,99 €	3 116,38 €	3 296,18 €
3	2 347,83 €	2 559,96 €	2 687,22 €	2 942,71 €
2	2 136,85 €	2 199,35 €	2 305,42 €	2 496,32 €
1	1 889,72 €	1 951,50 €	2 033,88 €	2 116,25 €

  

Técnico Administrativo					
Escalões					
Nível	1	2	3	4	5
6	1 848,53 €	1 972,11 €	2 095,66 €	2 220,56 €	2 347,83 €
5	1 543,74 €	1 584,91 €	1 630,23 €	1 663,19 €	1 724,96 €
4	1 353,99 €	1 399,45 €	1 461,45 €	1 543,74 €	1 630,23 €
3	1 255,14 €	1 281,03 €	1 317,97 €	1 374,66 €	1 461,45 €
2	1 188,37 €	1 234,27 €	1 260,15 €	1 301,88 €	1 359,49 €
1	1 118,55 €	1 141,03 €	1 176,17 €	1 213,40 €	1 281,03 €

  

Técnico de Informática					
Escalões					
		1	2	3	4
Grau 3	2	2 899,44 €	3 029,26 €	3 205,88 €	3 386,48 €
	1	2 644,80 €	2 772,07 €	2 899,44 €	3 072,53 €
Grau 2	2	2 390,27 €	2 517,53 €	2 644,80 €	2 772,07 €
	1	2 178,14 €	2 305,42 €	2 432,68 €	2 559,96 €
Grau 1	3	1 972,11 €	2 054,47 €	2 178,14 €	2 305,42 €
	2	1 766,15 €	1 848,53 €	1 972,11 €	2 095,66 €
	1	1 609,63 €	1 642,57 €	1 766,15 €	1 889,72 €

  

Operacional				
Escalões				
Nível	1	2	3	4
6	1 564,34 €	1 609,63 €	1 630,23 €	1 683,77 €
5	1 338,73 €	1 374,66 €	1 440,78 €	1 482,12 €
4	1 177,45 €	1 223,81 €	1 291,21 €	1 328,51 €
3	1 140,77 €	1 160,88 €	1 178,00 €	1 192,89 €
2		1 055,23 €	1 075,62 €	1 110,00 €
1				

## ANEXO III

**Perfis funcionais**

## Pessoal dirigente

*Diretor-geral* - É o/a trabalhador/a que gere as atividades da direção da empresa na linha geral de atuação definida pelo conselho de administração, dirige e coordena de modo eficiente, a atividade dos vários setores da empresa ou outros serviços de nível inferior integrados no organograma da empresa, controla os resultados setoriais, responsabilizando-se pela sua produção de forma adequada aos objetivos prosseguidos, promove a execução das ordens e despachos do próprio conselho de administração, nas matérias compreendidas na sua esfera de competências.

*Chefe de direção:*

- Dirige o pessoal da direção em conformidade com as deliberações do conselho de administração e decisões do diretor-geral, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal da direção a seu cargo;
- Colabora na elaboração do plano de atividades e orçamento, no âmbito da direção;
- Promove o controlo da execução do plano de atividades e orçamento, no âmbito da direção;
- Coordena a elaboração do relatório de atividades da direção;
- Organiza e promove o controlo de execução das atividades a cargo da direção;
- Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia de emprego e produtividade de todos os recursos que lhe estão afetos;
- Elabora propostas de instruções, circulares normativas e regulamentos necessários ao exercício das suas atividades;
- Zela pelas instalações e material ao seu cargo;
- Presta as informações e pareceres nos assuntos que devem ser submetidos à resolução do conselho de administração ou a qualquer dos seus membros, sempre que lhes sejam solicitados;
- Prepara o expediente a ser submetido aos órgãos superiores;
- Procede à afetação e mobilidade dos trabalhadores a seu cargo dentro da respetiva direção, de acordo com os princípios da boa gestão;
- Assiste, sempre que lhe for determinado, às reuniões do conselho de administração e participa nas reuniões de trabalho para que for convocado;
- Assegura a execução das deliberações do conselho de administração e dos despachos do presidente ou do Administrador do conselho de administração;
- Remete ao arquivo geral no fim de cada ano, os documentos e processos desnecessários ao funcionamento dos serviços;
- Assegura a informação necessária entre os serviços da direção;
- Promove a recolha, tratamento e divulgação dos elementos informativos relativos às atribuições da direção;
- Cumpre e faz cumprir as disposições legais e regulamentares pertinentes.

*Chefe de divisão:*

- Assegura a direção do pessoal da divisão em conformidade com as deliberações do conselho de administração, com as ordens do diretor-geral ou do chefe de direção, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal;
- Organiza e promove o controlo de execução das atividades da divisão;
- Promove o controlo da execução do plano de atividades e orçamento, no âmbito da divisão;
- Elabora os relatórios de atividades da divisão;
- Elabora proposta de instruções, circulares normativas e regulamentos necessários ao exercício das suas atividades da divisão;
- Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia no emprego de todos os recursos e boa produtividade dos recursos humanos da divisão;
- Zela pelas instalações e material ao seu cargo e respetivo recheio e transmitir à unidade de gestão financeira e contabilística os elementos necessários ao registo e cadastro dos bens;
- Prepara o expediente e as informações necessárias para a resolução do conselho de administração, do diretor-geral, ou do chefe de direção conforme a delegação de competências estabelecidas;
- Prepara a minuta dos assuntos que careçam de deliberação do conselho de administração;

- Assiste sempre que tal for determinado, às reuniões do conselho de administração e participa nas reuniões de trabalho para que for convocado;
  - Assegura a execução das deliberações do conselho de administração e do diretor-geral ou do chefe de direção, na área da divisão;
  - Remete ao arquivo geral, no fim de cada ano, os documentos e processos desnecessários ao funcionamento da divisão, acompanhados por lista descritiva da qual deve ser enviada cópia para a direção;
  - Assegura a informação necessária entre os serviços com vista ao bom funcionamento da divisão;
  - Cumpre e faz cumprir as disposições legais e regulamentares sobre as matérias das respetivas competências;
  - Assegura a recolha, tratamento e divulgação dos elementos relativos às atribuições da divisão;
  - Presta com prontidão os esclarecimentos e informações relativas à divisão, solicitadas pelos superiores hierárquicos;
  - Autoriza os pedidos ao armazém até ao limite de verba que lhe seja conferida por delegação.
- Dirigente intermédio de 3.º grau:*
- Coadjuva o titular do cargo dirigente de que dependa hierarquicamente ou o diretor-geral se dele depender diretamente;
  - Assegura a direção do pessoal da sua unidade em conformidade com as deliberações do conselho de administração, com as ordens do diretor-geral ou do dirigente de que dependa hierarquicamente, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal;
  - Organiza e promove o controlo de execução das atividades da unidade orgânica;
  - Promove o controlo da execução do plano de atividades e orçamento, no âmbito da unidade orgânica;
  - Elabora os relatórios de atividades da unidade orgânica;
  - Elabora proposta de instruções, circulares normativas e regulamentos necessários ao exercício das suas atividades da unidade orgânica;
  - Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia no emprego de todos os recursos e boa produtividade dos recursos humanos da unidade orgânica;
  - Prepara o expediente e as informações necessárias para a resolução do conselho de administração, do diretor-geral ou do seu superior hierárquico;
  - Prepara a minuta dos assuntos que careçam de deliberação do conselho de administração;
  - Assiste, sempre que tal for determinado, às reuniões de trabalho para que for convocado;
  - Assegura a execução das deliberações do conselho de administração e do diretor-geral ou do respetivo superior hierárquico;
  - Cumpre e faz cumprir as disposições legais e regulamentares sobre as matérias das respetivas competências;
  - Assegura a recolha, tratamento e divulgação dos elementos relativos às atribuições da unidade orgânica;
  - Presta com prontidão os esclarecimentos e informações relativas à unidade orgânica, solicitadas pelos superiores hierárquicos.

#### Pessoal de chefia

##### *Chefe de setor:*

- Assegura a direção do pessoal do setor em conformidade com as deliberações do conselho de administração, do diretor-geral do chefe de direção e do chefe de divisão, distribuindo o serviço do modo mais conveniente e zelando pela assiduidade do pessoal;
- Organiza e promove o controlo de execução das atividades do setor;
- Colabora na proposta do plano de atividades e orçamento em colaboração com a divisão, no âmbito do setor;
- Promove o controlo da execução do plano de atividades e orçamento, no âmbito do setor;
- Elabora os relatórios de atividades do setor;
- Assegura a eficiência dos métodos e processos de trabalho, a maior economia no emprego de todos os recursos e boa produtividade dos recursos humanos do setor;
- Zela pelas instalações e material a cargo do setor e respetivo recheio e transmite ao setor de contabilidade os elementos necessários ao registo e cadastro dos bens;
- Coordena, orienta e supervisiona as atividades desenvolvidas numa secção administrativa, designadamente as relativas às áreas de pessoal, contabilidade, expediente, património e aprovisionamento, e outras de apoio instrumental à administração;
- Distribui o trabalho pelos trabalhadores que lhe estão afetos;

- Emite diretivas e orienta a execução das tarefas;
- Assegura a gestão corrente dos seus serviços, equacionando a problemática do pessoal, designadamente em termos de carências de recursos humanos, necessidades de formação e progressão nas respetivas carreiras;
- Afere ainda as necessidades de meios materiais indispensáveis ao funcionamento da secção;
- Organiza os processos referentes à sua área de competências, informa, emite pareceres e minuta o expediente;
- Atende e esclarece os trabalhadores, bem como pessoas do exterior sobre questões específicas da sua vertente de atuação;
- Controla a assiduidade dos trabalhadores;
- Executa todas as demais atividades conexas.

*Chefe de equipa:*

- Hierarquicamente dependente do chefe de setor, orienta equipas compostas no mínimo por 5 trabalhadores, e têm como função a distribuição, coordenação e controlo da respetiva equipa;
- É responsável pela afetação dos trabalhadores que supervisiona às diferentes tarefas, coordenando-os no exercício das suas atividades;
- Recebe dos responsáveis pelas equipas de trabalho as requisições de material, assina-as e leva-as ao conhecimento do respetivo superior hierárquico, que decidirá em conformidade;
- Reúne-se periodicamente com o seu superior hierárquico, ao qual dá conhecimento do andamento das obras e tarefas e de quaisquer deficiências ou irregularidades, planeando com este o trabalho a efetuar e recebendo deste as diretrizes que devem orientar o trabalho.

Pessoal técnico superior

Nível habilitacional: Licenciatura.

*Técnico superior:*

Exerce funções de estudo e aplicação de métodos e processos de natureza técnica, com autonomia e responsabilidade, enquadradas em planificação e conhecimentos profissionais adquiridos através de curso superior na área respetiva.

Pessoal técnico de informática

Nível habilitacional: 12.º ano ou equivalente.

*Técnico de informática:*

- Instalar componentes de *hardware* e *software*, designadamente, de sistemas servidores, dispositivos de comunicações, estações de trabalho, periféricos e suporte lógico utilitário, assegurando a respetiva manutenção e atualização;
- Gerar e documentar as configurações e organizar e manter atualizado o arquivo dos manuais de instalação, operação e utilização dos sistemas e suportes lógicos de base;
- Planificar a exploração, parametrizar e acionar o funcionamento, controlo e operação dos sistemas, computadores, periféricos e dispositivos de comunicações instalados, atribuir, otimizar e desafetar os recursos, identificar as anomalias e desencadear as ações de regularização requeridas;
- Zelar pelo cumprimento das normas de segurança física e lógica e pela manutenção do equipamento e dos suportes de informação e desencadear e controlar os procedimentos regulares de salvaguarda da informação, nomeadamente cópias de segurança, de proteção da integridade e de recuperação da informação;
- Apoiar os utilizadores finais na operação dos equipamentos e no diagnóstico e resolução dos respetivos problemas;
- Projetar, desenvolver, instalar e modificar programas e aplicações informáticas, em conformidade com as exigências dos sistemas de informação definidos, com recurso aos suportes lógicos, ferramentas e linguagens apropriadas;
- Instalar, configurar e assegurar a integração e teste de componentes, programas e produtos aplicativos disponíveis no mercado;
- Elaborar procedimentos e programas específicos para a correta utilização dos sistemas operativos e adaptação de suportes lógicos de base, por forma a otimizar o desempenho e facilitar a operação dos equipamentos e das aplicações;
- Desenvolver e efetuar testes unitários e de integração dos programas e das aplicações, de forma a garantir o seu correto funcionamento e realizar a respetiva documentação e manutenção;
- Colaborar na formação e prestar apoio aos utilizadores na programação e execução de procedimentos pontuais de interrogação de ficheiros e bases de dados, na organização e manutenção de pastas de arquivo e na operação dos produtos e aplicações de micro-informática disponíveis.

## Pessoal técnico-administrativo

Nível habilitacional: 12.º ano ou equivalente.

*Agente de fiscalização*

Dentro da sua área específica de atuação o fiscal:

- Fiscaliza e faz cumprir os regulamentos, posturas municipais e demais dispositivos legais relativos a áreas de atuação da EMARP;
- Presta informações sobre situações de facto com vista à instrução de processos nas áreas da sua atuação específica;
- Obtém todas as informações de interesse para os serviços onde está colocado, através da observação direta do local;
- Executa diversas tarefas de expediente;
- Elabora mapas e procede à cobrança de taxas, sendo responsável pela sua guarda até à entrega;
- Assiste às limpezas e arrumação das áreas da sua jurisdição;
- Fiscaliza os trabalhos realizados na via pública, efetuando as medições necessárias;
- Informa os processos que lhe são distribuídos;
- Verifica e controla as autorizações e licenças para a execução dos trabalhos;
- Vistoria prédios e equipamentos, informando sobre o seu estado de conservação;
- Informa e verifica o fundamento de reclamações dos consumidores;
- Informa os serviços de factos anómalos;
- Elabora autos de notícia;
- Promove campanhas de sensibilização;
- Faz relatórios da atividade da sua área.

*Desenhador:*

- Executa trabalhos em computador com aplicações informáticas, compõe maquetas, desenhos, mapas, cartas ou gráficos relativos à área de atividade dos serviços a partir de elementos que lhe são fornecidos e segundo normas técnicas específicas e, bem assim, executa as correspondentes artes finais;
- Executa trabalhos de pormenorização em projetos de construção civil e arquitetura;
- Executa desenhos cartográficos de espaços exteriores, dedicados ou não a construção civil e zonas verdes, e, bem assim, de planos de enquadramento urbano paisagístico;
- Executa desenhos de plantas de implantação topográfica de espaços exteriores;
- Colabora na implementação, desenvolvimento e manutenção do serviço de informação geográfica.

*Fiel de armazém:*

- Recebe, armazena e fornece, contra requisição, matérias-primas, ferramentas, acessórios e materiais diversos;
- Escritura as entradas e saídas dos materiais em fichas próprias ou em suporte informático;
- Determina os saldos e regista-os e envia periodicamente aos serviços competentes toda a documentação necessária à contabilização das operações subsequentes;
- Zela pelas boas condições de armazenagem dos materiais e arruma-os e retira-os para fornecimento.

*Técnico administrativo:*

Tem como missão desenvolver funções que se enquadram em diretivas gerais dos dirigentes e chefias, tendo em vista assegurar o funcionamento dos órgãos incumbidos da prestação de bens e serviços. Executa predominantemente as seguintes tarefas:

- Assegura a transmissão da comunicação entre os vários órgãos e entre estes e os particulares, através do registo, redação, classificação e arquivo de expediente e outras formas de comunicação;
- Executa e elabora trabalhos em sistemas informáticos, na ótica do utilizador;
- Trata informação, recolhendo e efetuando apuramentos estatísticos elementares e elaborando mapas, quadros ou utilizando qualquer outra forma de transmissão eficaz dos dados existentes;
- Recolhe, examina, confere e procede à escrituração de dados relativos às transações financeiras e contabilísticas, podendo assegurar a movimentação de fundo de maneiço;
- Recolhe, examina e confere elementos constantes dos processos, anotando faltas ou anomalias e providenciando pela sua correção e andamento, através de ofícios, informações ou notas, em conformidade com a legislação existente;
- Organiza, calcula e desenvolve os processos relativos à situação de pessoal e à aquisição e ou manutenção de material, equipamento, instalações ou serviços;

- Recebe, atende presta informações e encaminha o público, prestando os esclarecimentos necessários, de acordo com as orientações fornecidas;
- Assegura a ligação a redes de comunicações e bases de dados, utilizando os meios adequados;
- Proceda à microfilmagem e/ou scanerização de documentos;
- Preenche e arquiva fichas e outros documentos;
- Presta apoio de secretariado ao chefe de setor ou dirigente do serviço;
- Estabelece contatos telefónicos com outras entidades;
- Assegura o secretariado das reuniões, preparando e distribuindo os documentos necessários à condução dos trabalhos;
- Proceda à recolha de dados e elabora as correspondentes estatísticas;
- Assegura a compilação de informações de serviço que fundamentem as decisões dos responsáveis;
- Organiza os ficheiros e arquivos e mantém-nos atualizados;
- Proceda ao aprovisionamento do material necessário ao funcionamento dos serviços da área de atividade em que se integra;
- Assegura a receção e expedição da correspondência.

*Tesoureiro:*

Coordena os trabalhos da tesouraria, cabendo-lhe a responsabilidade dos valores que lhes estão confiados, efetuando todo o movimento de liquidação de despesas e cobranças de receitas, para o que procede a levantamentos e depósitos, conferências, registos e pagamentos ou recebimentos e efetua os correspondentes procedimentos administrativos e contabilísticos.

*Topógrafo:*

- Efetua levantamentos topográficos, tendo em vista a elaboração de plantas, planos, cartas e mapas que se destinam à preparação e orientação de trabalhos de engenharia ou para outros fins;
- Efetua levantamentos topográficos, apoiando-se normalmente em vértices geodésicos existentes;
- Determina rigorosamente a posição relativa de pontos notáveis de determinada zona de superfície terrestre, cujas coordenadas e cotas obtém por triangulação, trilateração poligonação, intersecções direta e inversa, nivelamento, processos gráficos ou outros;
- Regula e utiliza os instrumentos de observação, tais como tacómetros, teodolitos, níveis, estádias, telurómetros, etc.;
- Proceda a cálculos sobre os elementos colhidos no campo;
- Proceda à implantação no terreno de pontos de referência para determinadas construções, traça esboços e desenhos e elabora relatórios das operações efetuadas;
- Colabora na implementação, desenvolvimento e manutenção do serviço de informação geográfica.

*Leitor de consumos:*

(Nível habilitacional: 12.º ano ou equivalente.)

- Efetua a leitura dos dispositivos de contagem, anota a informação, efetua o seu tratamento informático e transmite ao superior hierárquico;
- Verifica e informa os serviços de factos anómalos relativos aos regulamentos.

Pessoal operacional

**Pessoal operacional qualificado**

*Calceteiro:*

(Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.)

- Reveste e repara pavimentos, justapondo e assentando paralelepípedos, cubos ou outros sólidos de pedra, tais como calçada à portuguesa, granito, basalto, cimento e ou pedra calcária, servindo-se de um «martelo de passeio» (calceteira) ou camartelo;
- Prepara a caixa, procedendo ao nivelamento e regularização do terreno (detetando previamente eventuais irregularidades), utilizando para este efeito um T ou uma mangueira de água;
- Prepara o leito, espalhando uma camada de areia, pó de pedra ou calça, que entufa com o marreto do ofício;
- Providencia a drenagem e escoamento das águas, procedendo à deteção de nascentes ou locais onde a água se possa vir a acumular, e assenta junto aos lancis a «fiada» da água;
- Encastra na almofada as pedras, adaptando uns aos outros os respetivos jeitos do talhe (calhamentos) e percute-as até se «negarem» ou se estabilizarem adequadamente;
- Predispõe nas calçadas os elementos constituintes em fiadas-mestras, configurando ângulos retos;

- Preenche com blocos pela forma usual;
- Refecha as juntas com areia, calça ou outro material;
- Talha pedras para encaixes utilizando a marreta adequada;
- Adapta as dimensões dos blocos utilizados às necessidades da respetiva justaposição, fraturando-os por percussão, segundo os planos mais convenientes.

*Canalizador:*

(Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.)

- Executa canalizações em edifícios, instalações industriais e outros locais, destinados ao transporte de água ou esgotos;
- Corta e rosca tubos e solda cubos de chumbo, plástico, ferro, fibrocimento e materiais afins;
- Executa redes de distribuição de água e respetivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários;
- Executa redes de recolha de esgotos pluviais ou domésticos e respetivos ramais de ligação, assentando tubagens e acessórios necessários;
- Executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos;
- Instrui e supervisiona no trabalho dos aprendizes e serventes que lhe estejam afetos.

*Carpinteiro:*

(Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.)

- Executa trabalhos em madeira diversa, através dos moldes que lhe são apresentados;
- Analisa o desenho que lhe é fornecido ou procede ele próprio ao esboço do mesmo, risca a madeira de acordo com as medidas;
- Serra e topia as peças, desengrossando-as, lixa e cola material, ajustando as peças numa prensa;
- Assenta, monta e acaba os limpos nas obras, tais como portas, rodapés, janelas, caixilhos, escadas, divisórias em madeira, armações de talhados e lambris;
- Procede a transformações das peças, a partir de uma estrutura velha para uma nova, e repara-as;
- Constrói, monta e coloca no local de utilização estruturas, cofragens e moldes de madeira destinados a construção de betão simples ou armado, utilizando ferramentas, tais como serras, martelos, níveis de bolha de ar e fios-de-prumo;
- Trabalha sobre estruturas cujos madeiramentos se destinam a ficar em tosco, tais como gaiolas para a construção civil, vigamentos, armação para escadas, tetos, tabiques e telhados;
- Constrói e monta cofragens de vários tipos de túneis, esgotos, sapatas, colunas, paredes, vigas, lajes, consolas, escadas e outras obras;
- Levanta os prumos de sustentação sobre os quais arma o estrado ou caixa, utilizando palmetas para regular a altura e nivelar a cofragem;
- Alinha e apruma o trabalho, procede ao escalonamento e cravação;
- Tapa os buracos e fendas e aperfeiçoa as juntas tendo em vista uma melhor aparência das superfícies da obra, no caso de esta ter de ficar à vista;
- Efetua a descofragem, tendo em vista o posterior reaproveitamento do material utilizado.

*Condutor de máquinas pesadas e veículos especiais:*

(Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória e carta de pesados.)

- Conduz veículos ou equipamentos especiais independentemente da carga e sistemas mecânicos acessórios, sendo apenas limitado pelo tipo de carta de condução de que é detentor;
- Manobra sistemas hidráulicos, elétricos, ou mecânicos acoplados ou acopláveis às viaturas ou equipamentos, operando também os respetivos comandos remotos, quando existirem;
- Atua como chefe da sua equipa sempre que trabalhar acompanhado, responsabilizando-se por cumprir e fazer cumprir as instruções recebidas superiormente, orientando, sempre que necessário, a respetiva equipa, no cumprimento dos objetivos do serviço, na segurança e no uso de outros equipamentos pessoais, assim como no manuseamento das cargas;
- Responde pelo veículo, equipa ou equipamento que lhe está adstrito e zela pela sua conservação e limpeza diária;
- Verificação do funcionamento de todas as lâmpadas do veículo;
- Lubrificar, utilizando equipamento adequado ou adicionando massa lubrificante aos sistemas centralizados de lubrificação (quando existirem), para além de outras tarefas similares que venham a ser definidas;
- Comunica superiormente os acidentes em que intervenha, no mesmo dia em que tal aconteça, fornecendo todos os dados necessários ao preenchimento dos impressos regulamentares. Essa comunicação deve ser feita também ao chefe do setor de equipamentos e oficinas;

- O motorista, como responsável pela equipa, deve ajudá-la, sempre que tal se revele necessário;
- Após a limpeza dos veículos e equipamentos, é ainda responsabilidade dos motoristas estacioná-los no local previamente determinado e entregar a chave;
- Preenche e entrega diariamente no setor de transportes o boletim diário de viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efetuados e combustível introduzido;
- Comunica por escrito ao responsável da oficina todas as anomalias que tenha tido ou que preveja vir a ter no veículo/máquina a si atribuído, acompanhando os mecânicos na identificação da disfunção, até à sua resolução, sempre que tal se revele necessário;
- Abastece o veículo com combustível, seguindo os procedimentos regulamentados;
- Informam o responsável pela oficina de necessidade de mudança de óleo, revisões e inspeções periódicas;
- Os motoristas dos veículos e veículos equipados com gruas, plataformas elevatórias ou outros equipamentos e acessórios são responsáveis pela operação de tais equipamentos, seguindo todos os procedimentos de segurança dos transeuntes, dos operários de trabalho e do próprio equipamento;
- Preenche e entrega diariamente as folhas de serviço que permitem a melhor gestão de resíduos, gestão oficial e avarias;
- Recebe diariamente ordens sobre o serviço específico a desempenhar, que predominantemente compreende o transporte de materiais para as obras em curso, podendo, em alguns casos, executar outro tipo de tarefas mais específicas.

*Eletricista:*

(Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.)

- Instala, conserva e repara circuitos e aparelhagem elétrica;
- Guia frequentemente a sua atividade por projetos, desenhos, esquemas ou outras especificações técnicas, que interpreta;
- Cumpre com as disposições legais relativas às instalações de que trata;
- Instala as máquinas, aparelhos e equipamentos elétricos, sonoros, caloríficos, luminosos ou de força motriz;
- Determina a posição e instala órgãos elétricos, tais como os quadros de distribuição, caixas de fusíveis e de derivação, contadores, interruptores e tornadas;
- Dispõe e fixa os condutores ou corta, dobra e assenta adequadamente calhas e tubos metálicos, plásticos ou de outra matéria, colocando os fios ou cabos no seu interior;
- Executa e isola as ligações de modo a obter os circuitos elétricos pretendidos;
- Localiza e determina as deficiências de instalação ou de funcionamento, utilizando, se for caso disso, aparelhos de deteção e de medida;
- Desmonta, se necessário, determinados componentes da instalação;
- Aperta, solda, repara por qualquer outro modo ou substitui os conjuntos, peças ou fios deficientes e procede à respetiva montagem, para o que utiliza chaves de fenda, alicates, limas e outras ferramentas;
- Colabora na montagem, conservação e reparação de instalações elétricas e equipamentos de baixa tensão;
- Eventualmente, executa instalações simples de baixa tensão ou substitui órgãos de utilização corrente nas instalações de baixa tensão;
- Realiza montagem de instalações elétricas para iluminação, força motriz, sinalização e climatização;
- Realiza a montagem de equipamentos e quadros elétricos de baixa tensão;
- Efetua ensaios e medidas de deteção e reparação de avarias nos equipamentos e instalações de baixa tensão;
- Lê e interpreta desenhos, esquemas e plantas ou projetos e especificações técnicas.

*Mecânico:*

(Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.)

- Deteta as avarias mecânicas;
- Repara, afina, monta e desmonta os órgãos de viaturas bem como outros equipamentos motorizados ou não;
- Executa outros trabalhos de mecânica geral;
- Afina, ensaia e conduz em experiência as viaturas reparadas;
- Faz a manutenção e controlo de máquinas e motores;
- Sugere ao chefe de setor soluções que conduzam a uma melhor resolução dos problemas mecânicos da frota;
- Zela pelo estado de limpeza da oficina e boa conservação dos equipamentos e veículos aí instalados.

*Pedreiro:*

(Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.)

- Aparelha pedra em grosso;
- Executa alvenaria de pedra, tijolo ou blocos de cimento, podendo também fazer o respetivo reboco;
- Procede ao assentamento de manilhas, tubos e cantarias;
- Executa muros e estruturas simples, com ou sem armaduras, podendo também encarregar-se de montagem de armaduras muito simples;
- Executa outros trabalhos similares ou complementares dos descritos;
- Instrui ou supervisiona no trabalho dos aprendizes ou serventes que lhe estejam afetos.

*Serralheiro:*

(Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.)

- Constrói e aplica na oficina estruturas, metálicas ou plásticas ligeiras;
- Interpreta desenhos e outras especificações técnicas;
- Corta e solda perfilados diversos;
- Utiliza diferentes equipamentos para as obras a realizar, tais como macacos hidráulicos, marretas, martelos, cunhas, material de corte, de soldar e de aquecimento;
- Enforma chapas e perfilados de diversas secções;
- Fura e escara os furos para os parafusos e rebites;
- Encurva ou trabalha de outra maneira chapas e perfilados, executa a ligação de elementos metálicos por meio de parafusos, rebites ou outros processos;
- Repara ou procede à manutenção de vários tipos de máquinas, motores e outros conjuntos mecânicos, utilizando ferramentas manuais e máquinas ferramentas;
- Examina os conjuntos que apresentam deficiências de funcionamento, para localizar os defeitos e determinar a sua natureza;
- Desmonta o aparelho, inteira ou parcialmente, para tirar as peças danificadas ou gastas;
- Repara ou fabrica as peças necessárias para substituir as peças defeituosas;
- Monta as várias peças, fazendo eventualmente retificações para que se ajustem exatamente;
- Efetua as verificações e ou ensaia o conjunto mecânico reparado, utilizando instrumentos de medida ou de ensaio apropriados, procedendo às afinações necessárias;
- Desmonta, repara e monta peças ou conjuntos de sistemas hidráulicos ou hidropneumáticos, afina o seu funcionamento utilizando equipamento adequado;
- Ocupa da montagem e opera um tipo particular de máquinas ferramentas;
- Executa a ligação de peças ou partes metálicas por meio de soldadura e utilizando o processo conveniente.

**Pessoal operacional auxiliar***Asfaltador:*

(Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.)

- Recobre e conserta superfícies, nelas espalhando asfalto líquido ou massas betuminosas, mediante pulverizador ou uma pá;
- Examina se o piso, depois de empedrado e cilindrado, foi submetido à adequada lavagem com agulheta;
- Procede a uma rega de colagem com líquido betuminoso;
- Espalha e alisa as massas betuminosas até determinados pontos de referência, utilizando uma pá e um rodo;
- Orienta, dando instruções, na manobra da caldeira e sua movimentação;
- Deteta, após esta primeira rega no terreno, possíveis irregularidades, procedendo à sua reparação;
- Espalha, por padejamento, pó de pedra (fila) sobre o revestimento utilizado;
- Por vezes procede à reparação de pavimentos realizando as tarefas indicadas;
- Diligência a manutenção, conservação e limpeza do equipamento à sua responsabilidade, providenciando a reparação de eventuais avarias.

*Auxiliar de serviços gerais:*

(Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.)

- Assegura a limpeza e conservação das instalações;
- Colabora eventualmente nos trabalhos auxiliares de montagem, desmontagem e conservação de equipamentos;
- Auxilia a execução de cargas e descargas;
- Realiza tarefas de arrumação e distribuição;

- Executa outras tarefas simples, não especificadas, de carácter manual e exigindo principalmente esforço físico e conhecimentos práticos;

- Efetua a receção e entrega de expediente e encomendas;
- Anuncia mensagens, transmite recados, levanta e deposita dinheiro ou valores, presta informações verbais ou telefónicas, transporta máquinas, artigos de escritório e documentação diversa entre gabinetes;
- Assegura a vigilância de instalações e acompanha os visitantes aos locais pretendidos.

*Cantoneiro de limpeza:*

(Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.)

- Procede à remoção de resíduos e equiparados, varredura e limpeza de ruas, lavagem das vias públicas e limpeza dos sumidouros obstruídos pela lavagem das vias públicas, remoção de lixeiras, extirpação de ervas, lavagem do veículo de recolha de resíduos (todo o exterior, pneus e interior da caixa de lixo) e/ou outro equipamento a que está adstrito sempre que lhe for solicitado;

- Vigia, conserva e limpa um determinado troço da estrada, comunicando aluimentos de via, executando pequenas reparações e desimpedindo acessos;

- Executa cortes em árvores existentes na berma da estrada e outros trabalhos genéricos relacionados com a limpeza;

- Remove do pavimento os detritos existentes;

- Leva para o local todas as ferramentas necessárias ao serviço, consoante o tipo de pavimento em que trabalha, não devendo deixá-las abandonadas;

- Opera diverso material e equipamento de utilização individual para desenvolver a sua atividade.

*Cozinheiro:*

(Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.)

- Confecciona refeições, doces e pastelaria;

- Prepara e garante pratos e travessas;

- Prepara e serve café, chá e outras bebidas;

- Efetua trabalhos de escolha, pesagem e preparação de géneros a confeccionar;

- Elabora ementas de refeições;

- É responsável pelo controlo do *stock* da cozinha;

- Comunica as necessidades relacionadas com a sua atividade;

- Orienta e colabora nos trabalhos de limpeza e arrumo das loiças, utensílios e equipamento da cozinha;

- Faz a gestão de marcação das refeições;

- Orienta e colabora na limpeza da cozinha e zonas anexas.

*Lubrificador/lavador:*

(Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.)

- Procede à lubrificação por pressão ou gravidade dos pontos de máquinas ou equipamentos onde haja atrito, utilizando ferramentas apropriadas, óleos e massas lubrificantes com vista à conservação e normal funcionamento;

- Estuda, de acordo com esquemas ou instruções recebidas, o processamento de trabalho a executar;

- Prepara o material e ferramentas a utilizar;

- Coloca tabuleiros ou baldes nos locais indicados para recolha de desperdícios de óleo ou massa;

- Desaperta os bujões de limpeza utilizando chaves diversas;

- Limpa com trapos, desentope e substitui os bicos e outras peças de lubrificação e deixa escorrer o óleo inutilizado;

- Verifica e enche até à altura requerida os níveis de óleo existentes nos diversos órgãos das máquinas;

- Muda lubrificantes nos copos, apoios, rolamentos, embalagens, articulações, carters e outros órgãos, utilizando almotolias, pistolas ou seringas de pressão;

- Remove a massa usada com trapos;

- Aperta os bujões com ferramenta apropriada;

- Retira os tabuleiros ou baldes que contem os desperdícios;

- É incumbido de fazer pequenas afinações, apertar peças com folga ou chamar a atenção do chefe de setor para defeitos detetados a fim de serem reparados;

- Limpa e lava viaturas e equipamentos;

- Limpa as viaturas interiormente;

- Coloca a viatura sobre um elevador adequado e aciona o respetivo comando para a levar à altura conveniente;

- Lava a parte inferior do estrado com um jato de água e raspa-o, se necessário, para retirar a lama;

- Zela pela limpeza da sua área.

*Marteleiro:*

(Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.)

- Transporta para o local de trabalho o equipamento e acessórios;
- Verifica se a zona de laboração oferece as condições de segurança exigidas;
- Atesta com óleo o lubrificador de linha (coelho) que fica na passagem do ar que vai acionar o martelo;
- Executa trabalhos com máquinas, equipamentos e acessórios, nomeadamente martelos pneumáticos e elétricos e outros equipamentos afins.

*Motorista de ligeiros:*

(Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.)

- Conduz viaturas ligeiras para transporte de bens e pessoas, tendo em atenção a segurança dos utilizadores e dos bens;
- Cuida da manutenção das viaturas que lhe forem distribuídas;
- Recebe e entrega expediente ou encomendas;
- Preenche e entrega diariamente no setor de transportes o boletim diário de viatura, mencionando o tipo de serviço, quilómetros efetuados e combustível introduzido;
- O motorista, como responsável pela equipa, deve ajudá-la, sempre que tal se revele necessário;
- Participa superiormente as anomalias verificadas.

*Operador de estações elevatórias, de tratamento ou depuradoras:*

(Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.)

- Regula e assegura o funcionamento de uma ou mais instalações de captação, tratamento e elevação de águas limpas ou residuais;
- Põe em funcionamento as máquinas, tendo em atenção o objetivo da instalação;
- Assiste e manobra os diversos aparelhos destinados a tratamento de águas limpas e residuais, baseando-se em determinadas especificações e vigia a sua atividade mediante indicadores apropriados;
- Recebe, instruções superiores sobre o funcionamento ou alterações a introduzir na instalação;
- Coordena o funcionamento de todos os mecanismos;
- Transmite a outras áreas instruções superiores e qual o tipo de manobras a executar;
- Efetua periodicamente leituras de aparelhos de controlo e medida, nomeadamente vacuómetros, manómetros, amperímetros, medidores de caudal, nivela e regista os dados obtidos;
- Vigia, através do sistema de telegestão, o conjunto de informações de funcionamento da rede em tempo real;
- Realiza o controlo automático dos consumos por zonas e edita os balanços de exploração;
- Ensaia e executa testes para se certificar do perfeito estado de funcionamento do equipamento e controla as margens, de segurança, detetando e corrigindo eventuais deficiências;
- Cuida da limpeza e lubrificação dos grupos de máquinas, utilizando massas consistentes ou outros materiais adequados, e toma em atenção normas de prevenção de acidentes;
- Colabora em pequenas reparações e na manutenção da instalação, corrigindo anomalias mecânicas e elétricas;
- Comunica superiormente as anomalias ocorridas.

*Pintor:*

(Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.)

- Aplica camadas de tinta, verniz ou outros produtos afins, principalmente sobre superfícies de estuque, reboco, madeira e metal, para as proteger e decorar, utilizando pincéis de vários formatos, rolos e outros dispositivos de pintura e utensílios apropriados;
- Prepara a superfície a recobrir e remove, se necessário, as camadas de pintura que se apresentem com deficiências;
- Limpa ou lava a zona a pintar, procedendo em seguida, se for caso disso, a urna reparação cuidada e a lixagem, seguidas de inspeção geral;
- Seleciona ou prepara o material a empregar na pintura, misturando na devida ordem e proporção massas, óleos, diluentes, pigmentos, secantes, tintas, vernizes, cal, água, cola ou outros elementos;
- Ensaia e afina o produto obtido até conseguir a cor, tonalidade, opacidade, poder de cobertura, lacagem, brilho, uniformidade ou outras características que pretenda;
- Aplica as convenientes demãos de isolante, secantes, condicionadores ou primários, usando normalmente pincéis de formato adequado, segundo o material a proteger e decorar;
- Betuma orifícios, fendas, mossa ou outras irregularidades;

- Emassa as superfícies com betumadeiras, passa-as à lixa, decorrido o respetivo período de secagem a fim de as deixar perfeitamente lisas;

- Estende as necessárias demãos de subcapa e material de acabamento;
- Verifica a qualidade do trabalho produzido;
- Cria determinados efeitos ornamentais, quando necessário.

*Servente:*

(Nível habilitacional: Escolaridade mínima obrigatória.)

- Cuida das ferramentas. e das máquinas com que trabalha;
- Executa tarefas de apoio na montagem de estruturas, abrindo, para o efeito, caboucos e fazendo a remoção com materiais de limpezas;

- Executa tarefas de desobstrução, limpeza de coletores e caixas de visita, utilizando ferramentas adequadas;

- Executa a abertura, remoção e aterros de valas;

- Proceda à britagem dos resíduos de obra;

- Presta serviços de natureza diversa auxiliando as restantes categorias profissionais.

*Telefonista:*

(Nível habilitacional: 11.º ano ou equivalente.)

- Estabelece ligações telefónicas para o exterior e transmite aos telefones internos chamadas recebidas;

- Presta informações, dentro do seu âmbito;

- Regista o movimento de chamadas e anota, sempre que necessário, as mensagens que respeitem a assuntos de serviço e transmite-as por escrito ou oralmente;

- Zela pela conservação do material à sua guarda;

- Zela e controla os acessos ao interior do edifício;

- Participa avarias.

## ANEXO IV

### Avaliação e desempenho

#### CAPÍTULO I

#### Disposições gerais

##### Artigo 1.º

###### Objeto e âmbito de aplicação

1-O presente anexo estabelece o sistema de avaliação de desempenho EMARP, EM, SA, adiante também designado por SAD e aplica-se aos dirigentes, chefias e trabalhadores que, independentemente da natureza do seu vínculo, exercem funções sob direção da empresa.

2-O SAD é um instrumento estratégico ao serviço da EMARP, de forma a favorecer uma cultura de aprendizagem e de excelência organizacional.

3-O SAD visa contribuir para a melhoria do desempenho e qualidade dos serviços prestados pela empresa, para a coerência e harmonia da ação dos serviços, dirigentes e demais trabalhadores e para a promoção da sua motivação profissional e desenvolvimento de competências.

##### Artigo 2.º

###### Objetivo principal e objetivos gerais do SAD

1-O processo de avaliação do desempenho, numa lógica de melhoria contínua, tem como objetivo principal o desenvolvimento organizacional, sendo operacionalizado em três grandes dimensões:

a) Definir/identificar o nível de contribuição do trabalhador;

b) Comparar e distinguir o nível de colaboração individual;

c) Potenciar o desenvolvimento individual e de grupo, em consonância com os objetivos organizacionais.

2-A implementação do sistema de avaliação de desempenho na EMARP, possibilita a valorização dos seus trabalhadores através da gestão de potencial, do diagnóstico de necessidades de formação, da eventual mudança do posto de trabalho, e essencialmente da integração e consenso de interesses/objetivos.

3- Constituem ainda objetivos gerais do SAD:

- a) Contribuir para a melhoria da gestão da empresa em razão das necessidades dos utilizadores e alinhar a atividade dos serviços com os objetivos estratégicos da empresa;
- b) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional adequadas à melhoria do desempenho;
- c) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências e qualificações dos dirigentes e trabalhadores, favorecendo a formação ao longo da vida;
- d) Reconhecer e distinguir dirigentes e trabalhadores pelo seu desempenho e pelos resultados obtidos e estimulando o desenvolvimento de uma cultura de excelência e qualidade;
- e) Melhorar a arquitetura de processos, gerando valor acrescentado para os utilizadores, numa ótica de tempo, custo e qualidade;
- f) Melhorar a prestação de informação e a transparência da ação da empresa;
- g) Apoiar o processo de decisões estratégicas.

#### Artigo 3.º

##### Princípios

O SAD subordina-se aos seguintes princípios:

- a) Harmonização entre os trabalhadores dos diversos serviços;
- b) Coerência e integração, alinhando a ação dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objetivos e na execução dos objetivos estratégicos da empresa;
- c) Responsabilização e desenvolvimento, reforçando o sentido de responsabilidade de dirigentes e trabalhadores pelos resultados;
- d) Transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objetivos na gestão do desempenho dos serviços, dirigentes e trabalhadores;
- e) Eficácia, orientando a gestão e a ação dos serviços, dos dirigentes e dos trabalhadores para a obtenção dos resultados previstos;
- f) Eficiência, relacionando os serviços prestados com a melhor utilização de recursos;
- g) Orientação para a qualidade nos serviços prestados;
- h) Participação dos dirigentes e dos trabalhadores na fixação dos objetivos dos serviços;
- i) Participação dos utilizadores na avaliação dos serviços.

#### Artigo 4.º

##### Ciclo de avaliação

O SAD tem uma periodicidade anual e implica o planeamento, acompanhamento e avaliação do trabalho no período compreendido entre 1 de janeiro e 31 de dezembro.

#### Artigo 5.º

##### Período mínimo de avaliação

1- Ficam sujeitos à avaliação de desempenho todos os trabalhadores, dirigentes e chefias que tenham prestado serviço efetivo por um período igual ou superior a seis meses.

2- No caso de o trabalhador não reunir os seis meses de trabalho efetivo devido a acidente de trabalho, ao abrigo das normas de proteção da parentalidade, ao abrigo das faltas previstas no artigo 65.º do Código do Trabalho ou das faltas previstas nas alíneas *b)*, *g)*, *h)* e *i)* do número 2 do artigo 249.º do Código do Trabalho, é aferida:

- a) Em função da média aritmética simples das últimas duas avaliações efetivas;
- b) No caso de o trabalhador não ser detentor de duas avaliações efetivas nos anos anteriores, a avaliação de desempenho corresponde à média aritmética simples resultante da última avaliação de desempenho efetiva e da primeira avaliação de desempenho efetiva efetuada posteriormente ao seu regresso.

3- O disposto no número anterior não se aplica no ano de ingresso.

4- Sempre que, nos termos do disposto na alínea *b)* do número 2 da presente disposição, o interregno sem avaliação for superior a um ano, tal não poderá determinar qualquer prejuízo para o trabalhador para os efeitos previstos nas cláusulas 20.<sup>a</sup> e 21.<sup>a</sup> do presente acordo de empresa.

## Artigo 6.º

### Confidencialidade

1- Os intervenientes no processo de avaliação, bem como, os que em virtude do exercício das suas funções tenham conhecimento do mesmo, estão sujeitos ao dever de sigilo.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as chefias e os dirigentes podem ter acesso aos processos de avaliação dos trabalhadores que se situem na alçada das respetivas unidades orgânicas.

3- O conselho de administração pode consultar toda a informação inerente ao processo de avaliação dos trabalhadores.

## Artigo 7.º

### Tipos de avaliação

1- O modelo de avaliação de desempenho caracteriza-se por dois tipos de avaliação:

- a) Avaliação por objetivos;
- b) Avaliação de competências.

2- As competências podem ter natureza técnica e/ou comportamentais e, no caso do pessoal dirigente e de chefia, competências de coordenação de meios.

3- Os objetivos podem ter natureza estratégica e setorial.

4- Para além dos objetivos previstos no número anterior, poderão ainda ser definidos objetivos individuais em complemento ou em substituição de qualquer um dos tipos de avaliação prevista nos números anteriores.

## Artigo 8.º

### Intervenientes do processo de avaliação

São intervenientes do processo de avaliação de desempenho:

- a) O conselho de administração (CA);
- b) O diretor-geral;
- c) A divisão de gestão administrativa e de recursos humanos;
- d) O avaliador;
- e) O avaliado;
- f) A comissão paritária de acompanhamento.

## Artigo 9.º

### Competências do conselho de administração

1- Sem prejuízo de outras competências previstas nos estatutos e na estrutura organizacional, compete ao conselho de administração:

- a) Extinguir e/ou definir novas competências técnicas, comportamentais e de coordenação;
- b) Decidir os recursos da avaliação;
- c) Avaliar o diretor-geral.

2- Em caso de não concordância com as avaliações, o conselho de administração pode alterar, de modo fundamentado, o resultado da avaliação anual dos trabalhadores.

## Artigo 10.º

### Competências do diretor-geral

No âmbito do SAD compete ao diretor-geral:

- a) Coordenar o processo de avaliação de desempenho;
- b) Promover o processo de validação e harmonização das avaliações finais;
- c) Aprovar os objetivos estratégicos, número de fatores e ponderação individual;
- d) Aprovar os objetivos setoriais e individuais das diversas unidades orgânicas, número de fatores e ponderação individual.

## Artigo 11.º

### Competências da divisão de gestão administrativa e de recursos humanos

No âmbito da avaliação de desempenho, compete à divisão de gestão administrativa e de recursos humanos:

- a) Gerir o processo administrativo do SAD;
- b) Garantir a formação necessária à implementação do sistema;
- c) Identificar o conjunto de avaliadores e avaliados abrangidos;
- d) Garantir o correto preenchimento do formulário de avaliação;
- e) Elaborar o relatório anual de avaliação de desempenho a apresentar ao conselho de administração;
- f) Arquivar os documentos de avaliação nos respetivos processos individuais dos trabalhadores garantindo a necessária confidencialidade.

#### Artigo 12.º

##### Competências do avaliador

Compete aos avaliadores:

- a) Assegurar o cumprimento do processo de avaliação de desempenho relativamente aos seus avaliados;
- b) Comunicar aos avaliados os objetivos e competências a avaliar;
- c) Avaliar e comunicar aos seus avaliados os resultados finais harmonizados mediante reunião presencial;
- d) Assegurar o cumprimento do cronograma temporal definido;
- e) Identificar e ponderar necessidades de desenvolvimento individual e potencial de evolução, e definir o respetivo plano;
- f) Decidir de forma fundamentada sobre as reclamações.

#### Artigo 13.º

##### Competências do avaliado

No âmbito da avaliação de desempenho, é da responsabilidade do avaliado:

- a) Tomar conhecimento do perfil de competências requerido e dos objetivos que lhe sejam aplicáveis;
- b) Tomar conhecimento e assinar a ficha de avaliação final da classificação;
- c) Cumprir com o plano de desenvolvimento individual definido.

#### Artigo 14.º

##### Competências da comissão paritária

Compete à comissão paritária emitir pareceres não vinculativos relativamente aos recursos dos trabalhadores.

#### Artigo 15.º

##### Direitos do avaliado

São direitos do avaliado:

- a) Ver o seu desempenho avaliado;
- b) Conhecer previamente os critérios de avaliação e peso relativo de cada um;
- c) Tomar conhecimento da sua avaliação;
- d) Ver preservada a confidencialidade dos seus dados pessoais constantes do seu processo;
- e) Reclamar e recorrer da avaliação final atribuída.

## CAPÍTULO II

### Processo de avaliação

#### Artigo 16.º

##### Fases do processo de avaliação

O processo de avaliação dos trabalhadores compreende as seguintes fases:

- a) Planeamento do processo de avaliação e definição dos objetivos e respetivas ponderações e das competências que deverá decorrer nos meses de novembro e dezembro do ano anterior à avaliação;
- b) Aprovação do processo de avaliação por parte do conselho de administração;
- c) Gestão administrativa do processo que deverá decorrer nos meses de janeiro e fevereiro do ano referente à avaliação e que consiste na elaboração do processo administrativo por parte do setor de gestão dos recursos humanos;

- d) Processo de avaliação efetuado pelos avaliadores que deverá decorrer no mês de março;
- e) Validação das avaliações e respetiva harmonização que deverá decorrer no mês de abril;
- f) Comunicação do resultado das avaliações aos avaliados, que deverá decorrer até ao final do mês de maio através de entrevistas individuais nas quais são identificadas as necessidades de desenvolvimento do avaliado, bem como a forma de o fazer.
- g) Reclamação;
- h) Recurso.

#### Artigo 17.º

##### Avaliadores

- 1- Cada trabalhador deverá ter apenas um avaliador.
- 2- A escolha do avaliador deverá ser feita de acordo com o princípio da subsidiariedade segundo o qual, não se deve fazer a um nível mais distanciado o que pode ser feito de forma mais eficaz a um nível mais próximo.
- 3- Excetuam-se do disposto no número um do presente artigo as situações em que a flexibilidade da composição das equipas e a sua dimensão impliquem que um trabalhador preste trabalho a mais do que um superior hierárquico, dentro da mesma divisão ou direção, em atividades que se complementam e que contribuem para a concretização de objetivos partilhados.
- 4- Nos casos previstos no número anterior o trabalhador será avaliado pelos vários superiores hierárquicos com quem trabalhou no período de avaliação, sendo a mesma efetuada na proporção do tempo despendido em cada função.
- 5- O disposto no número anterior aplica-se apenas quando a alteração da função tenha uma duração superior a 60 dias de trabalho efetivamente prestado.
- 6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, para que a função avaliadora seja a mais harmonizada possível e com a preocupação de se evitar cair num exercício casuístico e desintegrado, a atividade de avaliação dentro de cada unidade orgânica que tenha mais de um avaliador será previamente concertada ao mais alto nível da unidade, dispondo o respetivo dirigente da prerrogativa de validação das avaliações feitas.

#### Artigo 18.º

##### Alteração de funções

- 1- Sempre que no decurso do período de avaliação se verifique uma alteração na função do trabalhador fora da divisão a que pertence, a avaliação será efetuada na proporção do tempo despendido em cada função.
- 2- O disposto no número anterior aplica-se apenas quando a alteração da função tenha uma duração superior a 60 dias de trabalho efetivamente prestado.

#### Artigo 19.º

##### Ausências prolongadas do avaliador

- 1- No caso de ausência prolongada do avaliador, a avaliação será efetuada por quem o substituiu.
- 2- O disposto no número anterior aplica-se apenas quando a alteração da função tenha uma duração superior a 6 meses ou quando não for possível ao avaliador titular efetuar a avaliação por se encontrar impedido de o fazer.

#### Artigo 20.º

##### Reclamação

- 1- Caso o trabalhador não concorde com a avaliação poderá reclamar para o superior hierárquico no prazo máximo de 10 dias úteis contados após a tomada de conhecimento da avaliação.
- 2- Para o efeito deverá requerer uma entrevista de autoavaliação com o avaliador tendo em vista fundamentar o seu pedido.
- 3- Após a realização da entrevista, deverá o avaliador emitir uma decisão devidamente fundamentada.
- 4- No caso de a reclamação ser indeferida na sua totalidade, o avaliador deverá comunicar a sua decisão diretamente ao trabalhador dando conhecimento da mesma aos recursos humanos e ao diretor-geral.
- 5- Se da reclamação resultar o deferimento total ou parcial da reclamação deverá a mesma ser validada e harmonizada e posteriormente comunicada ao trabalhador.
- 6- A não interposição da reclamação impede a apresentação do recurso.

## Artigo 21.º

### Recurso

1- Da decisão enunciada no artigo anterior cabe recurso.

2- Para o efeito deverá o trabalhador dirigir o seu recurso devidamente fundamentado no prazo de 5 dias úteis, contados da data da notificação da decisão do avaliador referida no artigo anterior, ao diretor-geral que o remeterá para a comissão paritária de acompanhamento.

3- A comissão paritária pode solicitar ao avaliador e/ou ao avaliado os elementos que julgar convenientes, convidar o avaliador ou o avaliado a expor a sua posição ou efetuar outras diligências que entender necessárias para a tomada de decisão.

4- Após a realização das diligências previstas no número anterior a comissão paritária de acompanhamento deverá elaborar um parecer não vinculativo, podendo manter a decisão da chefia ou alterá-la total ou parcialmente, por intermédio da atribuição de pontuação mais elevada em algum ou alguns dos fatores específicos.

5- No caso de a comissão paritária não conseguir produzir um parecer que seja aprovado por maioria, deverá lavrar uma ata contendo a posição assumida pelos respetivos membros.

6- A decisão sobre a classificação final é da competência do conselho de administração.

## Artigo 22.º

### Avaliação contínua

No decurso do período em avaliação, os avaliadores devem proceder ao registo de evidências pertinentes para a avaliação, bem como ao acompanhamento do desempenho de cada avaliado.

## Artigo 23.º

### Avaliações de desempenho inferiores a suficiente

1- Sempre que a classificação final do trabalhador seja igual ou inferior a suficiente, será realizada uma entrevista individual com o trabalhador, para abordagem dos aspetos menos positivos do desempenho, acompanhados de sugestões objetivas para a sua melhoria.

2- A atribuição de menção igual ou inferior a bom nos trabalhadores em comissão de serviço determina a necessidade realizar uma entrevista para abordagem dos aspetos menos positivos do desempenho, acompanhados de sugestões objetivas para a sua melhoria.

3- Observado o disposto no número anterior, a manutenção ou diminuição da avaliação no ano subsequente determina a cessação da comissão de serviço.

## CAPÍTULO III

### Avaliação de desempenho

#### SECÇÃO I

#### Avaliação dos objetivos

## Artigo 24.º

### Competência para definição dos objetivos estratégicos e setoriais

1- A definição dos objetivos estratégicos, número de fatores e ponderação individual no âmbito do SAD compete ao diretor-geral.

2- A definição dos objetivos setoriais e individuais, número de fatores e ponderação individual no âmbito do SAD é da competência do diretor-geral sob proposta dos chefes de direção.

3- Cada fator é pontuado entre 0 e 5 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 0 pontos e a máxima de 5 pontos.

4- A pontuação final a atribuir no parâmetro competências corresponde à média aritmética simples das pontuações atribuídas expressa até às milésimas.

## Artigo 25.º

### Comunicação dos objetivos estratégicos, setoriais e individuais

Os objetivos estratégicos, setoriais e individuais deverão ser comunicados aos trabalhadores no mês de dezembro.

## Artigo 26.º

### Ponderação da avaliação dos objetivos estratégicos na avaliação final

O peso relativo dos objetivos estratégicos na avaliação final deverá ser maior em função da proximidade do avaliado ao nível de gestão.

## SECÇÃO II

### Regime geral da avaliação de competências

## Artigo 27.º

### Fatores de avaliação de desempenho referentes às competências

- 1- No âmbito do SAD serão avaliadas competências técnicas e comportamentais.
- 2- Sem prejuízo do disposto na alínea *c*) do número 1 do artigo 9.º, constituem competências técnicas os seguintes fatores:
  - i*) Conhecimentos técnicos;
  - ii*) Rapidez e qualidade de execução;
  - iii*) Capacidade de aprendizagem.
- 3- Sem prejuízo do disposto na alínea *c*) do número 1 do artigo 9.º, constituem competências comportamentais os seguintes fatores:
  - i*) Envolvimento e compromisso com os objetivos;
  - ii*) Iniciativa, proatividade e criatividade;
  - iii*) Relacionamento com a chefia;
  - iv*) Relacionamento com a equipa;
  - v*) Relacionamento com clientes externos;
  - vi*) Assiduidade;
  - vii*) Polivalência.
- 4- Cada fator é pontuado entre 0 e 5 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 0 pontos e a máxima de 5 pontos.
- 5- A pontuação final a atribuir no parâmetro competências corresponde à média aritmética simples das pontuações atribuídas expressa até às milésimas.
- 6- Sempre que uma ou mais competências não sejam aplicadas na avaliação, a média aritmética simples será efetuada em função das restantes competências avaliadas.

## Artigo 28.º

### Ponderação da avaliação das competências na avaliação final

O peso relativo da avaliação por competências na avaliação final é definido pelo diretor-geral.

## SECÇÃO III

### Avaliação de competências do pessoal dirigente e de chefia

## Artigo 29.º

### Fatores de avaliação de desempenho referentes às competências do pessoal em funções dirigentes e chefia

- 1- Para além das competências previstas no artigo 27.º, o diretor-geral, os chefes de direção, os chefes de divisão, os dirigentes intermédios de 3.º grau, os chefes de setor e os chefes de equipa são também avaliados pela capacidade de coordenação de meios.
- 2- A capacidade de avaliação de meios é aferida pelos seguintes fatores:

- a) Pela capacidade de coordenação;
- b) Capacidade de planeamento e organização.

3- Cada fator é pontuado entre 0 e 5 pontos, sendo que a pontuação mínima é de 0 pontos e a máxima de 5 pontos.

4- A pontuação final a atribuir no parâmetro competências corresponde à média aritmética simples das pontuações atribuídas expressa até às milésimas.

#### Artigo 30.º

##### **Ponderação da avaliação das competências**

1- A avaliação de competências do pessoal dirigente e de chefia é feito do seguinte modo:

- a) Capacidade de coordenação de meios: 60 %;
- b) Competências técnicas: 20 %;
- c) Competências comportamentais: 20 %.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o conselho de administração poderá alterar a ponderação ali estabelecida.

### SECÇÃO IV

#### **Ponderação e avaliação final**

#### Artigo 31.º

##### **Avaliação final**

1- A avaliação de desempenho resulta da avaliação ponderada de 4 dimensões:

- a) Objetivos estratégicos para a empresa;
- b) Objetivos setoriais para a empresa;
- c) Objetivos individuais, quando existam;
- d) Competências.

2- A Cada uma das dimensões enunciadas anteriormente é atribuída uma pontuação, expressa até às milésimas, compreendida entre os 0 e os 5 pontos.

3- A pontuação final resultará da aplicação do peso relativo de cada uma destas dimensões.

#### Artigo 32.º

##### **Avaliação qualitativa**

A escala de avaliação global é expressa de acordo com a seguinte graduação:

- a) Excelente: Entre 4,600 e 5,000 pontos;
- b) Muito Bom: Entre 4,000 e 4,599 pontos;
- c) Bom: Entre 3,000 e 3,999 pontos;
- d) Suficiente: Entre 2,500 e 2,999 pontos;
- e) Necessita de desenvolvimento: Entre 1,500 e 2,499 pontos;
- f) Insuficiente: Inferior 1,499 pontos.

### ANEXO V

#### **Formação profissional**

#### Artigo 1.º

##### **Princípios gerais**

1- Os trabalhadores têm direito à formação profissional inicial e contínua ao longo da vida.

2- A empresa deve elaborar um plano de formação anual.

3- A empresa obriga-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas.

4- As ações de formação devem ocorrer durante o horário de trabalho, sempre que possível, sendo o tempo nelas despendido, para todos os efeitos, considerado como tempo de trabalho.

5- Realizando-se a formação profissional fora do horário de trabalho por determinação da empresa, os trabalhadores participantes têm direito ao pagamento de trabalho suplementar, subsídio de refeição, subsídio de transporte e ajudas de custo nos termos previstos neste AE.

6- A empresa deverá facilitar a realização nos locais de trabalho de ações de educação e formação sindical organizadas pelas organizações sindicais.

7- O trabalhador tem direito a licenças de formação, sem retribuição, para ações de formação cujo conteúdo é livremente estabelecido por si.

## Artigo 2.º

### Plano de formação

1- A empresa elabora anualmente planos de formação, que incluirão, obrigatoriamente, os objetivos da formação, as ações que dão lugar à emissão de certificados de formação profissional, o número de horas de formação a realizar, o local e o horário previsível de realização das ações, as matérias objeto de formação bem como a categoria dos trabalhadores a abranger pelas mesmas, que incluirão as medidas necessárias:

a) À atualização e melhoria dos conhecimentos e das competências dos trabalhadores, visando o seu aperfeiçoamento profissional, numa perspetiva de aprendizagem ao longo da vida;

b) À adaptação dos trabalhadores a novas tecnologias ou a novos métodos ou processos de trabalho;

c) Às medidas de reconversão e requalificação profissional e reciclagem;

d) À melhoria do nível de educação básica;

e) Permitir a frequência de cursos profissionais de interesse para a empresa.

2- Poderão ser abrangidas no plano previsto no número anterior, ações de formação, realizadas em parceria com o sindicato outorgante, tendentes ao reconhecimento, validação e certificação de competências equiparadas a níveis de escolaridade ou habilitações académicas.

3- O plano anual de formação deverá, no mínimo, abranger 10 % dos trabalhadores e um número mínimo de 40 horas certificadas.

4- As horas de formação podem ser transformadas em créditos acumulados ao longo de um período máximo de 3 anos, quando as ações de formação não forem organizadas pela empresa, por motivos que lhe sejam imputáveis.

5- O sindicato outorgante da convenção tem o direito de informação sobre os planos de formação da empresa.

## Artigo 3.º

### Mínimo de horas anuais de formação

1- O cumprimento do número mínimo de horas anuais de formação certificada, previsto no artigo anterior, pode ser realizado por intermédio de uma ou mais ações de formação.

2- A formação certificada, prevista nos termos do número anterior, pode ser realizada diretamente pelo empregador ou por intermédio de entidade formadora devidamente acreditada para o efeito.

## Artigo 4.º

### Direito individual à formação

1- O direito individual à formação vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, no ano da contratação, o trabalhador tem direito à formação após seis meses de duração do contrato.

3- Nos casos previstos no número anterior, o número de horas de formação será, no mínimo, proporcional ao tempo de duração do contrato, à data prevista para o início da primeira ação de formação certificada.

4- Se o trabalhador enquadrado nos termos do disposto nos números 2 e 3 deste artigo, não for objeto de formação no ano da contratação, o crédito de horas correspondente transfere-se para o ano seguinte, sendo proporcional ao tempo decorrido entre a contratação e o fim do ano civil.

5- O disposto nos números anteriores é aplicável, com as devidas adaptações aos trabalhadores com contrato a termo, cuja duração, inicial ou renovada seja inferior a um ano.

### Artigo 5.º

#### Formação e certificação obrigatória

1- A EMARP proporciona aos trabalhadores as formações periódicas e as certificações obrigatórias exigidas para o exercício de funções.

2- Em caso de cessação de contrato por iniciativa do trabalhador, este deve ressarcir a EMARP no valor despendido na formação e na certificação, calculado proporcionalmente ao período da validade da certificação, até ao limite máximo de três anos, contando a partir da data em que a desvinculação produz efeitos.

### Artigo 6.º

#### Formação de reconversão

1- A empresa promoverá ações de formação profissional de requalificação e de reconversão, por razões:

- a) Determinadas por condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respetivas funções;
- b) Determinadas por necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Da requalificação ou reconversão não pode resultar baixa de retribuição ou perda de quaisquer benefícios, garantias ou regalias de carácter geral.

### Artigo 7.º

#### Relatório anual da formação contínua

1- A empresa elabora anualmente um relatório sobre a execução da formação contínua, indicando o número total de trabalhadores ao seu serviço, os trabalhadores abrangidos por cada ação, respetiva carreira, ações realizadas e número de trabalhadores participantes, por áreas de atividade da empresa, bem como os encargos globais da formação e fontes de financiamento.

2- O relatório deverá ser enviado à comissão sindical, ou aos delegados sindicais na falta desta, durante o primeiro trimestre de cada ano, sem prejuízo do seu envio para outras entidades previstas na legislação vigente.

### Artigo 8.º

#### Informação e consulta

1- O sindicato outorgante, a comissão sindical ou os delegados sindicais na falta desta, podem emitir pareceres sobre os planos anuais de formação e sobre os relatórios anuais de formação contínua, no prazo de 15 dias após a receção de cada um destes.

2- Decorrido o prazo referido no número anterior sem que qualquer dos pareceres tenha sido entregue à empresa, considera-se satisfeita a exigência de consulta.

### Artigo 9.º

#### Cessação do contrato

Cessando o contrato de trabalho, qualquer que seja o seu fundamento, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para formação que não lhe tenha sido proporcionado.

## ANEXO VI

### Segurança e saúde no trabalho

#### Artigo 1.º

##### Objetivo

O presente anexo tem como objetivo promover a segurança e saúde nos locais de trabalho, assegurar a integridade física, psíquica e social dos trabalhadores, assim como a prevenir os riscos profissionais, de forma a diminuir os acidentes e as doenças relacionadas com o trabalho e estabelecer a organização, competência e funcionamento da atividade da EMARP na área da segurança e saúde no trabalho, doravante designada SST.

## Artigo 2.º

### Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pela empresa.

2- A empresa é obrigada a organizar as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade da empresa, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

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

## Artigo 3.º

### Obrigações gerais do empregador

1- A empresa é obrigada a assegurar aos trabalhadores condições de segurança e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

- a) Proceder, na conceção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de proteção;
- b) Integrar no conjunto das atividades da empresa e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;
- c) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
- d) Planificar a prevenção num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;
- e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;
- f) Dar prioridade à proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;
- g) Organizar o trabalho, procurando, designadamente, eliminar os efeitos nocivos do trabalho monótono e do trabalho cadenciado, sobre a saúde dos trabalhadores;
- h) Assegurar a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho;
- i) Estabelecer, em matéria de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, as medidas que devem ser adotadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;
- j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas e, apenas durante o tempo estritamente necessário, o acesso a zonas de risco grave;
- k) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;
- l) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- m) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- n) Ter em consideração se os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que os incumbir;
- o) Na aplicação das medidas de prevenção, a empresa deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou exte-

rios à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

3- A EMARP suporta os encargos com a organização e funcionamento do serviço de segurança e de saúde no trabalho e demais medidas de prevenção, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e outras ações dos riscos profissionais e vigilância da saúde, sem impor aos trabalhadores quaisquer encargos financeiros.

4- Para os efeitos previstos no número anterior, compete ao médico do trabalho determinar quais os exames, avaliações de exposições, testes e outras ações dos riscos profissionais e vigilância da saúde que se inserem no âmbito da saúde do trabalho e quais os que ficam fora deste âmbito.

5- A EMARP deve observar as prescrições legais assim como as diretrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

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

#### Artigo 4.º

##### Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas na lei, bem como as instruções determinadas com esse fim pela empresa;

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

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

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

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contato imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

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

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

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

#### Artigo 5.º

##### Responsabilidade do conselho de administração

Compete ao conselho de administração:

a) Promover locais de trabalho em condições de higiene e segurança;

b) Promover a elaboração do programa de segurança e saúde;

c) Assegurar que o programa de segurança e saúde é cumprido por todos os intervenientes;

d) Assegurar treino e formação aos trabalhadores;

e) Promover a vigilância da higiene, saúde e segurança no trabalho;

f) Promover a existência permanente de equipamentos individuais e coletivos de segurança;

g) Promover o cumprimento do estabelecido pela empresa em termos de SHT;

- h) Apoiar os técnicos de segurança nas suas atividades de prevenção e proteção;
- i) Avaliar o desempenho do sistema da segurança e saúde.

#### Artigo 6.º

##### Responsabilidade dos dirigentes e chefias

Os dirigentes e as chefias devem cooperar, de modo especial, em relação aos serviços sob o seu enquadramento hierárquico e técnico, com os serviços de segurança e saúde no trabalho, na execução das medidas de prevenção e de vigilância da saúde, designadamente:

- a) Cumprir e fazer cumprir os princípios e os objetivos fixados na empresa em termos de SST;
- b) Corrigir atos inseguros e condições perigosas;
- c) Assegurar que só o pessoal devidamente formado e autorizado pode operar com equipamentos de trabalho perigosos;
- d) Elaborar os autos de notícia e colaborar na investigação dos acidentes e incidentes;
- e) Inspeccionar as áreas de trabalho e tomar medidas corretivas e preventivas em conformidade com a avaliação de riscos ocupacionais em vigor na empresa;
- f) Alertar o técnico de SST para acompanhar os trabalhos em caso de atividades com risco elevado, designadamente: soterramento, espaços confinados e trabalhos em altura;
- g) Informar por escrito o respetivo superior hierárquico ou, inexistindo este, o conselho de administração, sobre o não cumprimento do estabelecido pela empresa quer em fichas de procedimento de segurança quer nas medidas previstas na avaliação de riscos.

#### Artigo 7.º

##### Responsabilidade dos técnicos de segurança

1- Compete aos técnicos superiores de segurança organizar, desenvolver, coordenar e controlar as atividades de prevenção e proteção contra os riscos profissionais em contexto de trabalho, através das seguintes atividades:

- a) Colaborar na definição da política geral da empresa relativa à prevenção de riscos e planear e implementar o correspondente sistema de gestão;
- b) Desenvolver processos de avaliação de riscos profissionais;
- c) Conceber, programar e desenvolver medidas de prevenção e de proteção;
- d) Coordenar tecnicamente as atividades de segurança e higiene no trabalho, assegurando o enquadramento e a orientação técnica dos profissionais da área da segurança e higiene no trabalho;
- e) Participar na organização do trabalho;
- f) Gerir o processo de utilização de recursos externos nas atividades de prevenção e de proteção;
- g) Assegurar a organização da documentação necessária à gestão da prevenção na empresa;
- h) Promover a informação e a formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;
- i) Promover a integração da prevenção nos sistemas de comunicação da empresa, preparando e disponibilizando a necessária informação específica;
- j) Dinamizar processos de consulta e de participação dos trabalhadores;
- k) Desenvolver as relações da empresa com os organismos da Rede Nacional de Prevenção de Riscos Profissionais.

2- Nos termos do disposto na alínea *d)* do número anterior, compete aos técnicos profissionais de segurança desenvolver as atividades de prevenção e de proteção contra os riscos profissionais, nomeadamente:

- l) Colaborar no planeamento e na implementação do sistema de gestão de prevenção de riscos profissionais da empresa;
- m) Colaborar no processo de avaliação de riscos profissionais;
- n) Desenvolver e implementar medidas de prevenção e de proteção;
- o) Colaborar na conceção de locais, postos e processos de trabalho;
- p) Colaborar no processo de utilização de recursos externos nas atividades de prevenção e de proteção;
- q) Assegurar a organização da documentação necessária ao desenvolvimento da prevenção na empresa;
- r) Colaborar nos processos de informação e formação dos trabalhadores e demais intervenientes nos locais de trabalho;
- s) Colaborar na integração da prevenção no sistema de comunicação da empresa;
- t) Colaborar no desenvolvimento de processos de consulta e de participação dos trabalhadores;
- u) Colaborar no desenvolvimento das relações da empresa com os organismos da rede de prevenção.

## Artigo 8.º

### Direito de informação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem dispor de informação adequada e atualizada sobre:

- a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam relativos ao posto de trabalho ou função;
- b) As medidas e as instruções a adotar em caso de perigo grave e eminente;
- c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores em caso de sinistro, bem como os trabalhadores ou serviços encarregados de as pôr em prática.

2- Sem prejuízo da formação adequada, a informação a que se refere o número anterior, deve ser sempre facultada ao trabalhador nos seguintes casos:

- a) Admissão na empresa;
- b) Mudança de posto de trabalho ou funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;
- d) Adoção de uma nova tecnologia;
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas e/ou entidades.

## Artigo 9.º

### Direito de formação

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

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

3- A EMARP, tendo em conta a dimensão da empresa e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pela EMARP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores.

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

## Artigo 10.º

### Direito de consulta e proposta

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

- a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de higiene e segurança antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde nos locais de trabalho;
- f) A designação dos trabalhadores responsáveis pela aplicação das medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;
- h) O material de proteção que seja necessário utilizar;
- i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

3- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado acesso:

a) Às informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos, não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

4- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores dispõem de quinze dias para emitir o respetivo parecer.

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

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

7- Na eventualidade da EMARP não acolher o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos, nos termos do número 4 artigo 18.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

8- As consultas feitas pela EMARP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço.

9- Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

#### Artigo 11.º

##### Representantes dos trabalhadores

1- Entendem-se por representantes dos trabalhadores, doravante designados RT, as pessoas eleitas nos termos da legislação em vigor, para exercerem funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho.

2- Os representantes são eleitos pelos trabalhadores por voto direto e secreto, segundo o princípio da representação pelo método de *Hondt*.

3- Podem eleger ou ser eleitos quaisquer trabalhadores ao serviço da EMARP.

4- O número de representantes dos trabalhadores é o definido na legislação em vigor, tendo em conta o número total de trabalhadores ao serviço da empresa à data da eleição.

5- O exercício das funções destes representantes não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias, inclusive o subsídio de refeição.

6- A EMARP garante aos representantes dos trabalhadores, formação suficiente e adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, bem como a sua atualização, quando necessária.

7- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

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

#### Artigo 12.º

##### Processo de eleição

1- Os trabalhadores, ou sindicato que tenha trabalhadores representados, que promovem a eleição, comunicam aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral e à EMARP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- A EMARP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

3- Compete à comissão eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao presidente da comissão designar a composição das mesas de voto;

c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral;

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

5- A EMARP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral as instalações, os meios técnicos e materiais necessários ao desempenho das suas funções.

6- Os membros das mesas são dispensados do exercício dos seus deveres funcionais no dia em que houver lugar a eleições, sendo igualmente concedidas facilidades aos restantes trabalhadores pelo período estritamente indispensável para o exercício do direito de voto, sem perda de quaisquer direitos ou regalias, inclusive o subsídio de refeição.

### Artigo 13.º

#### **Crédito de horas**

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

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

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

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

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

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

### Artigo 14.º

#### **Outros direitos dos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho**

1- A EMARP compromete-se a colocar ao dispor dos representantes dos trabalhadores as instalações, os meios técnicos e materiais necessários ao desempenho das suas funções, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida no artigo 8.º do presente anexo, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no artigo 9.º do presente anexo, a EMARP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com retribuição ou sem retribuição caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

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

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

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

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

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes.

9- Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

## Artigo 15.º

### Comissão de segurança e saúde no trabalho

1- Por vontade das partes, expressa em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, pode ser criada uma comissão de segurança e saúde no trabalho.

2- A comissão, de natureza paritária, é constituída por igual número de efetivos e suplentes, em representação da entidade empregadora e dos trabalhadores.

3- Os representantes dos trabalhadores escolhem, entre si, os membros efetivos e suplentes a que tenham direito, tendo em consideração que não devem integrar a comissão a totalidade dos membros eleitos.

4- No que respeita aos representantes da EMARP, a comissão não deve integrar o médico do trabalho nem o técnico de segurança, em respeito pelo princípio de isenção da atividade destes profissionais.

5- Quando a comissão assim o entenda, devem os profissionais acima referidos participar das reuniões, sem que tenham direito de voto.

## Artigo 16.º

### Competências da comissão de segurança e saúde no trabalho

1- A comissão é de natureza consultiva, informativa e promotora da melhoria das condições de trabalho.

2- Compete à comissão:

a) Analisar relatórios, informações e dados estatísticos produzidos na área da segurança e saúde no trabalho, designadamente os elementos disponíveis relativos aos acidentes e doenças relacionadas com o trabalho;

b) Realizar visitas aos locais de trabalho no âmbito da avaliação de riscos;

c) Emitir pareceres sobre o plano e relatório de atividades para a área de segurança e saúde no trabalho;

d) Fiscalizar o cumprimento do presente clausulado e demais legislação em vigor no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

e) Propor iniciativas no âmbito da prevenção de riscos, tendo em vista a melhoria contínua das condições de trabalho.

## Artigo 17.º

### Funcionamento da comissão de segurança e saúde no trabalho

1- O mandato da comissão é de três anos.

2- A comissão de segurança e saúde reunirá ordinariamente de três em três meses com todos os seus elementos.

3- A comissão será secretariada por um dos seus membros, que promoverá a feitura da ata e a sua distribuição dentro de um prazo de oito dias úteis.

4- O secretariado da comissão convocará, além dos elementos efetivos, todos os outros que se considerem essenciais para análise dos assuntos a discutir.

5- O secretário procederá à convocatória das reuniões normais da comissão de segurança e saúde com oito dias úteis de antecedência.

6- Para cada reunião, deverão constar da convocatória todos os pontos da agenda de trabalhos.

7- A apresentação de novos pontos, quando feita fora das reuniões, deverá ser canalizada para o secretário com, pelo menos, cinco dias úteis de antecedência.

8- As reuniões da comissão serão presididas, em sistema rotativo, por um dos seus membros.

9- A comissão de higiene e segurança poderá reunir extraordinariamente para análise de situações especiais.

10- Para a realização das reuniões, considerar-se-á a ocupação de todos os elementos como tempo de trabalho efetivo, sem perda de quaisquer direitos ou regalias.

11- O tempo despendido nas reuniões referidas nos números anteriores não afeta o crédito mensal de oito horas dos representantes dos trabalhadores.

12- A existência da comissão não impede nem condiciona a atuação dos representantes eleitos pelos trabalhadores, os quais gozam de autonomia para o cabal exercício das suas funções.

## Artigo 18.º

### Serviço de segurança e saúde no trabalho (SST)

1- Os serviços de segurança e saúde no trabalho são constituídos pelos serviços de segurança no trabalho (ST) e pelo serviço de saúde ocupacional (SSO).

2- A EMARP garante a organização e o funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, os quais abrangem todos os trabalhadores.

3- As atividades técnicas de higiene e segurança no trabalho devem ser exercidas por técnicos superiores ou técnicos com formação especializada na área de higiene e segurança no trabalho, devidamente certificados.

4- Os profissionais referidos no número anterior exercem as respetivas atividades com autonomia técnica, em respeito pelo disposto no artigo 7.º do presente anexo.

#### Artigo 19.º

##### Atividades principais

1- Os serviços de SST devem tomar medidas as providências necessárias para prevenir os riscos profissionais e promover a segurança e a saúde dos trabalhadores.

2- Para efeitos do número anterior, os serviços de SST devem garantir a realização das seguintes atividades:

a) Identificar os riscos previsíveis em todas as atividades da EMARP na conceção ou construção de instalações, de locais, métodos e organização do trabalho, assim como na seleção e manutenção de equipamentos, substâncias ou produtos, com vista à eliminação dos mesmos ou, quando tal não seja possível, com vista à sua limitação e/ou à limitação das suas consequências;

b) Planear a prevenção integrando, a todos os níveis e para o conjunto das atividades da EMARP, a avaliação de riscos e as respetivas medidas de prevenção e proteção;

c) Proceder à avaliação de riscos, elaborando os respetivos relatórios;

d) Elaborar o plano de prevenção de riscos profissionais, assegurar e acompanhar a implementação das medidas nele adotadas e zelar pela sua avaliação regular, promovendo a sua eficiência e operacionalidade;

e) Sem prejuízo de outras que se mostrem necessárias, a avaliação referida na alínea anterior deve ser feita, pelo menos, uma vez por ano;

f) Participar na elaboração e implementação do plano de emergência nos diversos edifícios municipais, incluindo os planos específicos de combate a incêndios, evacuação de pessoas e primeiros socorros;

g) Promover o funcionamento integrado da equipa de emergência, responsável por assegurar a prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas;

h) Colaborar na elaboração de planos de segurança;

i) Supervisionar o aprovisionamento dos meios destinados à prevenção e proteção, individual e coletiva, designadamente o aprovisionamento, validade e conservação dos equipamentos de proteção individual, a instalação e manutenção de sinalização de segurança nos locais de trabalho e a coordenação de medidas a adotar em caso de perigo grave e eminente;

j) Cooperar com o serviço de saúde ocupacional na promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores, bem como organizar e manter atualizados os registos informativos relativos a cada trabalhador;

k) Dar especial atenção às condições de trabalho de trabalhadores que se encontram em situações de maior vulnerabilidade;

l) Conceber e desenvolver, de forma integrada, programas de sensibilização e formação para a prevenção e promoção da saúde e segurança dos trabalhadores, incidindo sobre a prevenção de riscos, as respetivas medidas de prevenção e proteção e a forma como se aplicam em cada profissão;

m) Sem prejuízo de outros temas, no âmbito dos programas referidos na alínea anterior, devem ser abordadas a prevenção dos riscos psicossociais em geral e do stress, assédio e violência no trabalho em particular, bem como a prevenção das lesões músculo-esqueléticas relacionadas com o trabalho e do consumo de álcool e outras substâncias psicoativas em contexto laboral;

n) Apoiar as atividades de informação e consulta dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, os próprios trabalhadores;

o) Coordenar ou acompanhar auditorias e inspeções internas;

p) Organizar os elementos necessários às notificações obrigatórias e elaborar o relatório anual a enviar à Autoridade para as Condições do Trabalho;

q) Analisar as causas de acidentes e doenças relacionadas com o trabalho, bem como elaborar as respetivas participações obrigatórias e relatórios internos;

r) Organizar ou cooperar na realização de simulacros a realizar;

s) Recolher e organizar elementos estatísticos relativos à segurança e saúde no trabalho.

3- Os serviços de segurança e saúde no trabalho devem manter atualizados, para efeitos de consulta, os seguintes elementos:

a) Resultados das avaliações de riscos profissionais relativos aos grupos de trabalhadores a eles expostos;

b) Lista de acidentes de trabalho que tenham ocasionado ausência superior a três dias úteis por incapacidade para o trabalho, bem como acidentes ou incidentes que assumam particular gravidade na perspetiva da segurança e saúde no trabalho;

c) Relatórios sobre acidentes de trabalho que, independentemente da sua duração, origem ausência por incapacidade para o trabalho ou que revelem indícios de particular gravidade;

d) Lista das situações de baixa por doença e do número de dias de ausência ao trabalho, a ser remetido pelo serviço de pessoal e, no caso de doença profissional, a relação das doenças participadas;

e) Lista das medidas, propostas ou recomendações formuladas pelos serviços de segurança e saúde no trabalho.

4- Os serviços de segurança e saúde no trabalho devem proceder a visitas regulares aos locais de trabalho, com vista a manter atualizado o seu conhecimento sobre as condições de trabalho existentes.

5- Os serviços de segurança e saúde no trabalho desenvolvem a sua atividade em estreita articulação com o conselho de administração da EMARP, gozando, para o efeito, da devida autonomia técnica.

#### Artigo 20.º

##### Serviço de saúde ocupacional

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho.

2- Enquanto a EMARP tiver mais de 250 trabalhadores, o médico do trabalho é coadjuvado por enfermeiro com experiência adequada.

3- A EMARP deve promover a realização de exames de saúde, tendo em vista verificar a aptidão física e psíquica dos trabalhadores para o exercício da sua atividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada na saúde do trabalhador.

4- As consultas de vigilância da saúde devem ser efetuadas pelo médico do trabalho.

5- Sem prejuízo do disposto em legislação especial, devem ser realizados os seguintes exames de saúde:

a) Exames de admissão, realizados antes da admissão do trabalhador ao serviço ou, se a urgência o justificar, nos 15 dias seguintes;

b) Exames periódicos, realizados anualmente para os trabalhadores com menos de 18 anos e com mais de 50 anos e realizados de dois em dois anos, para todos os outros trabalhadores;

c) Exames ocasionais, realizados sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais do trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias, motivada por doença ou acidente.

7- Para complementar a observação e formular uma opinião precisa, o médico do trabalho pode ainda solicitar a realização de exames adicionais ou pareceres médicos especializados.

8- O médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção de riscos, pode reduzir ou aumentar a periodicidade dos exames, sem pôr em causa os prazos inscritos no número 5 deste artigo.

9- No âmbito da promoção da saúde, o médico do trabalho deve ainda acompanhar a execução do plano de vacinação obrigatória e, em particular, do plano de vacinação contra a hepatite B para trabalhadores que exercem atividades de maior risco.

10- Organizar ou cooperar na realização de rastreios em áreas de maior risco, em parceria, ou não, com o Serviço Nacional de Saúde.

11- O médico do trabalho exerce as suas funções com independência técnica e em estrita obediência aos princípios da deontologia profissional.

#### Artigo 21.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 EMARP, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

## Artigo 22.º

### Ficha de aptidão

1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos da EMARP.

2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

4- A ficha de aptidão deve ser dada a conhecer ao trabalhador, devendo conter a assinatura como a aposição da data de conhecimento.

5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este é prestado se revelarem nocivas para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicá-lo aos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador assim o justificar, solicitar o seu acompanhamento pelo médico assistente do centro de saúde, ou outro médico indicado pelo trabalhador.

## Artigo 23.º

### Normas supletivas e interpretação

1- Em tudo o que for omissivo no presente anexo, aplicar-se-á, com as devidas adaptações, a legislação em vigor.

2- As dúvidas que surjam na aplicação deste anexo serão resolvidas pela EMARP, em conjunto com o serviço de SST e com os representantes dos trabalhadores.

## ANEXO VII

### Prevenção e controlo do consumo de substâncias psicoativas

#### Preâmbulo

O consumo de substâncias psicoativas é hoje uma realidade que abrange todos os estratos sociais, níveis etários e géneros, conduzindo comumente a comportamentos de risco e a perturbações de diversos tipos.

Padrões de consumo excessivos podem conduzir a doenças como a hipertensão arterial, acidente vascular cerebral, insuficiência cardíaca, úlcera, cirrose do fígado e doenças oncológicas entre outras. As consequências físicas, emocionais, cognitivas, sensoriais e comportamentais fazem sentir-se nas esferas familiar, social e profissional.

No contexto laboral, trabalhar sob os efeitos de substâncias psicoativas leva à falta de concentração, em casos extremos à privação do uso da razão e, conseqüentemente, ao agravamento da probabilidade de risco de acidentes de trabalho, a comportamentos violentos e conflitos laborais, bem como ao aumento do absentismo, e à diminuição da produtividade.

A Organização Mundial de Saúde e a Organização Mundial do Trabalho referem em alguns estudos publicados que uma grande percentagem de consumidores de álcool ou drogas estão enquadrados profissionalmente, assumindo, assim, tal situação uma importância considerável no contexto das condições de trabalho, designadamente no âmbito da segurança e saúde no trabalho.

É neste contexto que a EMARP cumpre com a Deliberação n.º 890/2010 - Aplicável aos tratamentos de dados pessoais com a finalidade de medicina preventiva e curativa no âmbito dos controlos de substâncias psicoativas efetuados a trabalhadores» da CNPD (Comissão Nacional de Proteção de Dados).

O presente regulamento fixa os termos e as fases de intervenção para a implementação deste processo na EMARP.

## Artigo 1.º

### Objeto

1- Com a aprovação do presente regulamento pretende-se promover a prevenção do consumo de substâncias psicoativas, bem como instituir mecanismos de controlo e reabilitação de trabalhadores.

2- As normas visam prevenir e controlar o consumo de substâncias psicoativas por parte dos trabalhadores durante o horário de trabalho, bem como estabelecer as prescrições mínimas de segurança, higiene e saúde em matéria de consumo, disponibilização e venda de bebidas alcoólicas nos locais de trabalho.

3-Neste âmbito, o regulamento vem contribuir para a melhoria das condições de saúde e consequentemente de segurança dos trabalhadores em todas as atividades da EMARP, definindo:

- a) Os responsáveis pelos programas de informação, sensibilização e formação, bem como em matéria de prevenção e controlo do consumo de substâncias psicoativas;
- b) Os procedimentos a seguir por dirigentes, chefias e demais técnicos, nos processos de identificação, tratamento e reabilitação de trabalhadores.

#### Artigo 2.º

##### Âmbito de aplicação

1-O regulamento abrange todos os trabalhadores da empresa em todas as atividades levadas a cabo dentro das instalações ou no exterior, sendo que:

- a) A fase de prevenção é aplicável a todos os trabalhadores;
- b) A fase de controlo será excecionalmente aplicável aos trabalhadores que ocupem postos de trabalho de risco elevado, cujas atividades possam pôr em causa a segurança e saúde dos mesmos ou de terceiros ou causar danos patrimoniais.

2-Nas fases de tratamento e acompanhamento serão apenas considerados os trabalhadores que:

- a) Solicitem ajuda expressa de forma voluntária;
- b) Por via da vigilância da saúde durante as consultas de medicina do trabalho lhes sejam identificados problemas de saúde decorrentes do consumo de substâncias psicoativas;
- c) Evidenciem comportamentos identificados pelas respetivas chefias como passíveis de comprometer a sua segurança ou a de terceiros nos locais de trabalho.

3-Nos casos previstos na alínea anterior, compete ao superior hierárquico redigir uma informação detalhada para conhecimento superior através da gestão documental (classificada como confidencial) dirigida ao serviço de medicina do trabalho, com o conhecimento do setor de segurança e saúde.

4- Qualquer tratamento a prestar terá que, obrigatoriamente, ter o consentimento do trabalhador.

#### Artigo 3.º

##### Termos e definições

Para efeitos de aplicação nos termos do presente regulamento entende-se por:

- a) Atividades de risco: Atividade que implica a exposição a determinados riscos ocupacionais, ligados normalmente a atividades de risco especial tais como trabalhos de escavação, ou de queda em altura, trabalhos com eletricidade, ou condução de veículos, com capacidade de afetar a saúde ou a integridade física do trabalhador ou de terceiros;
- b) Tempo de trabalho: Qualquer período de tempo durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade ou a ela continua ligado, bem como durante os intervalos ou outras circunstâncias previstas na legislação aplicável;
- c) Alcoolemia: Designação para a concentração de álcool no sangue e exprime-se, habitualmente, pelo teor de álcool puro num litro de sangue. A esta per milagem chama-se taxa de alcoolemia no sangue (TAS). É a medida habitual para avaliar a intensidade da concentração alcoólica no organismo num dado momento;
- d) Substâncias psicoativas: Substância que afeta o sistema nervoso central provocando alterações a nível cognitivo e comportamental, quando bebida, fumada, inalada ou injetada;
- e) Aptidão para o trabalho: Capacidade física e psíquica de um trabalhador desempenhar determinada tarefa ou conjunto de tarefas, decisão que resulta da vigilância da saúde e da avaliação do estado de saúde realizada pelo médico do trabalho.

#### Artigo 4.º

##### Responsabilidades e competências das partes envolvidas

1-Tendo em vista a operacionalização do regulamento fica desde já definido que a responsabilidade pela aplicação do regulamento é do médico do trabalho em coordenação com o setor de recursos humanos e com o setor de segurança e saúde.

2- Estes serviços têm como função gerir a operacionalização do regulamento, efetuando o acompanhamento dos trabalhadores em todas as fases do programa de prevenção e controlo de substâncias psicoativas, da seguinte forma:

- a) As ações de informação e formação neste domínio são realizadas pelo médico do trabalho, articulando com os recursos humanos e com o setor de segurança e saúde;

b) As eventuais ações de controlo só podem ser realizadas por técnicos de saúde: médicos ou enfermeiros do trabalho;

- c) Promover a dinamização do regulamento e efetuar o devido acompanhamento;
- d) Promover o envolvimento das chefias como parte integrante e ativa;
- e) Propor superiormente as alterações que se afigurem necessárias à sua incrementação;

3- Caberá ao médico do trabalho, em articulação com o setor de segurança e saúde, a elaboração de um relatório relativo às iniciativas levadas a cabo neste âmbito.

4- Todos os intervenientes neste processo estão sujeitos ao dever de sigilo e confidencialidade.

#### Artigo 5.º

##### Medidas concretas para a implementação do regulamento

1- Tendo em vista a implementação de uma estratégia de comunicação e implementação do regulamento para a prevenção do consumo de substâncias psicoativas deverão ser realizadas as seguintes iniciativas:

a) Realização de ações de sensibilização e informação a todos os trabalhadores sobre a política da empresa para a prevenção ao consumo de substâncias psicoativas, e dar a conhecer o presente regulamento;

b) Realização de ações de formação a dirigentes e chefias, em ordem a desenvolverem uma gestão e atuação integradas neste âmbito;

c) A elaboração de artigos para o jornalinho e a realização de um folheto informativo sobre esta problemática;

d) Limitação da venda e consumo de bebidas alcoólicas nos locais de trabalho;

e) A criação de um programa de apoio ao trabalhador que será devidamente publicitado e que terá o apoio dos técnicos de segurança e saúde no trabalho, recursos humanos e será levado a cabo pelo médico do trabalho.

2- A intervenção e o papel de dirigentes e chefias são fulcrais para o sucesso deste regulamento à luz do quadro preventivo que se pretende implementar, devendo neste contexto:

a) Manterem-se informados sobre as iniciativas desenvolvidas com vista à promoção da saúde, bem como reproduzir essa informação aos trabalhadores à sua responsabilidade;

b) Acompanhar os trabalhadores nas suas tarefas, procurando perceber a relação entre o desempenho profissional e o eventual consumo de substâncias psicoativas;

c) Em face de desempenhos profissionais ou comportamentos desadequados, associados ou não a consumos de risco, que coloquem manifestamente em risco a segurança dos mesmos ou de terceiros, informar superiormente.

3- O setor de segurança e saúde em função das atividades de gestão de riscos ocupacionais que desenvolve, deverá propor superiormente as medidas necessárias, tendo em vista a minimização de qualquer situação que possa comprometer a segurança e saúde dos trabalhadores.

#### Artigo 6.º

##### A vigilância da saúde no âmbito do consumo das substâncias psicoativas

1- Em conformidade com a legislação em vigor, a vigilância da saúde dos trabalhadores é uma obrigação geral do empregador, cabendo ao médico do trabalho a efetiva vigilância da saúde dos trabalhadores através dos exames de saúde ocupacional, e das visitas aos locais de trabalho.

2- Dado que a EMARP possui serviços internos de medicina ocupacional, caberá a estes serviços, através do médico do trabalho a identificação de situações clínicas e patológicas ligadas ao consumo de substâncias psicoativas.

3- Durante as consultas é assegurado o sigilo profissional, bem como a garantia da confidencialidade das informações, cabendo ao médico do trabalho a avaliação da capacidade física e psíquica do trabalhador em função da função que vai desempenhar.

4- Na sequência das consultas de medicina do trabalho, o médico apenas pode transmitir à EMARP, se o trabalhador se encontra «apto», «apto condicionado» ou «não apto» para desempenhar as suas funções.

#### Artigo 7.º

##### Realização de testes de despistagem

1- Em função das circunstâncias e dos resultados médico-periciais em que são avaliados os eixos principais, designadamente as capacidades mentais globais, específicas, e de movimento, caberá à EMARP solicitar ao trabalhador a realização de testes de despistagem para comprovação das condições físicas e psíquicas, sempre

que esteja comprometida a segurança do trabalhador, a de terceiros, ou a especificidade da atividade assim o exija, nos seguintes termos:

*a)* Os trabalhadores têm de estar informados sobre todos os procedimentos relativos à aplicação dos testes, devendo neste sentido assinar a autorização de teste de deteção de álcool e outras substâncias psicoativas, anexa a este regulamento;

*b)* Os testes só podem ser realizados no gabinete médico ou noutra local que garanta as necessárias condições de privacidade;

*c)* Apenas o médico do trabalho ou a enfermeira do trabalho podem realizar testes de despiste, sempre em condições que garantam o sigilo profissional;

*d)* O despiste de alcoolemia é efetuado através da análise do ar exalado recorrendo para o efeito a alcoolímetros qualitativos calibrados e homologados para o efeito dotados de memória e porta de comunicações para computador, tendo em vista simplificar o processo de recolha de dados;

*e)* O despiste de opiáceos, anfetaminas, canabinóides e cocaína será efetuado através de testes rápidos para detetar o consumo de drogas e seus metabolitos na urina;

*f)* As substâncias alvo de deteção são: Álcool, opiáceos, anfetaminas, canabinóides e cocaína;

*g)* As categorias profissionais elegíveis para testes de despistagem são as que cujas atividades se revestem de fatores de risco para os próprios trabalhadores ou terceiros:

*i)* Operadores de máquinas e equipamentos de trabalho (serralheiros, mecânicos, canalizadores, cantoneiros que operam sopradores ou moto roçadoras ou motosserras) e varejadores;

*ii)* Trabalhadores com risco de queda em altura: Cantoneiros de recolha de resíduos urbanos, cantoneiros que limpam ilhas ecológicas, e outros trabalhadores que desempenhem funções que envolvam trabalhos em altura;

*iii)* Trabalhadores que trabalham em estruturas/equipamentos elétricos de alta, média ou baixa tensão ou nas proximidades;

*iv)* Trabalhadores envolvidos em atividades de escavação e movimentação de terras;

*v)* Todos os motoristas ou condutores permanentes ou ocasionais de veículos da empresa.

*h)* Os testes de despistagem poderão ser aplicados:

*i)* Nos exames médicos de admissão, ocasionais ou periódicos;

*ii)* Nas situações em que o trabalhador, durante a prestação do trabalho, demonstre comportamentos e atitudes que possam constituir um risco para a sua segurança a de terceiros, ou para bens patrimoniais;

*iii)* Aleatoriamente e sem aviso prévio, abrangendo apenas as categorias profissionais identificadas na alínea *g*).

*i)* A realização de testes destina-se em exclusivo para verificar a aptidão dos trabalhadores para o desempenho das suas funções, tendo em vista a promoção da segurança e saúde do trabalho;

*j)* É o serviço de medicina do trabalho, na pessoa do médico do trabalho, que determina a frequência dos testes em função dos parâmetros por ele definidos para a avaliação;

*k)* A realização de testes de despistagem não comportará custos para os trabalhadores;

*l)* Os trabalhadores podem requerer a presença de uma testemunha;

*m)* Por cada teste efetuado será preenchida uma folha de registo (anexa a este regulamento), tendo a mesma de conter a assinatura do trabalhador sujeito ao teste, de quem o realiza e, sendo o caso, de quem o presencia;

*n)* Os trabalhadores que forem sujeitos a testes serão informados do resultado pelo serviço de medicina no trabalho;

*o)* Os trabalhadores podem requerer a contraprova ao teste realizado, quando o resultado do teste for positivo, sem quaisquer custos para os trabalhadores;

*p)* A contraprova é efetuada em unidade hospitalar, segundo o encaminhamento dado pelo médico de trabalho, devendo a mesma ser acompanhada pelo relatório do exame médico;

*q)* Fora do âmbito da relação de confidencialidade médico-paciente, os resultados dos testes apenas se podem traduzir em «apto» ou «não apto»;

*r)* Para além do médico e do paciente, os resultados dos testes («apto», ou «não apto») apenas podem ser comunicados ao setor de recursos humanos, ao setor de segurança e saúde e ao superior hierárquico do trabalhador.

## Artigo 8.º

### Medidas a tomar perante resultados positivos

1- Se no seguimento de consultas e exames médicos ou testes de despistagem, o médico do trabalho detetar situações precoce, deve proceder ao encaminhamento para tratamento, com o menor tempo de afastamento possível do local de trabalho através de baixa médica.

2- Para o efeito deverá encaminhar o trabalhador para o seu médico de família, acompanhado de carta confidencial, explicando as razões clínicas das recomendações para que o trabalhador seja sujeito a tratamento.

3- Um teste com resultado positivo determina a inaptidão do trabalhador para continuar as suas funções, pelo menos até ao final do dia de trabalho, competindo a medicina do trabalho declarar a sua inaptidão.

4- Considera-se que o resultado é positivo quando o controlo da alcoolemia for superior a 0,5 g/l, salvo se o médico do trabalho, pelas especificidades próprias do trabalhador, o considerar apto para o trabalho.

5- Nas situações de resultados positivos, a EMARP promove o transporte do trabalhador para a sua residência, se necessário.

## Artigo 9.º

### Tratamento

1- O tratamento do consumo de substâncias psicoativas pode ser solicitado ao médico do trabalho que encaminhará o trabalhador nos termos do número 1 do artigo 8.º, sendo sempre necessária a aceitação voluntária por parte do trabalhador.

2- A EMARP garante a manutenção do posto de trabalho.

3- Para fazer face ao processo de encaminhamento, tratamento e recuperação dos trabalhadores com problemas ligados ao consumo de substâncias psicoativas que seja de consumo nocivo ou dependência, a EMARP pode estabelecer protocolos com vista ao tratamento e reabilitação, preferencialmente são contemplados, serviços de saúde da própria organização (medicina do trabalho), cuidados de saúde primários, centros de respostas integradas (CRI) e unidades de intervenção local (UIL) das ARS e da saúde mental, ou ainda, outras entidades que sejam mais adequadas e pertinentes.

## Artigo 10.º

### Regresso ao trabalho

1- Caberá ao médico do trabalho em articulação com a instituição especializada, solicitar as evidências necessárias que atestem a recuperação do trabalhador.

2- No regresso ao trabalho e em função da análise caso a caso das circunstâncias de cada trabalhador, o médico do trabalho em conjunto com o setor de segurança e saúde e chefias decidirá o acompanhamento adequado a efetuar.

3- Também nesta fase, as informações relativas aos processos dos trabalhadores neste âmbito são absolutamente confidenciais.

## Artigo 11.º

### Infrações ao regulamento

1- Os trabalhadores da EMARP estão obrigados à observância das regras de segurança e saúde do trabalho, bem como assumirem uma conduta, atitudes e comportamentos corretos, norteadas pelo cumprimento dos deveres e responsabilidades que lhes sejam cometidos.

2- Neste sentido será considerado uma violação grave aos deveres dos trabalhadores a falta de zelo e inobservância pelas regras de segurança e saúde do trabalho, que os coloquem em risco ou a terceiros que sejam afetados pelas suas ações ou omissões.

3- Os trabalhadores poderão ser sujeitos a processos disciplinares em face de comportamentos violadores dos deveres a que estão sujeitos em matéria de segurança e saúde no trabalho, tendo em vista a gravidade da situação e a sua reiteração.

## ANEXO VIII

**Utilização de vestuário e equipamentos de segurança**

## CAPÍTULO I

**Disposições gerais**

## Artigo 1.º

**Objetivo**

O presente anexo tem por objetivo estabelecer um conjunto de procedimentos e normas de utilização de vestuário de trabalho e equipamentos de proteção individual (EPI), usados genericamente por todos os trabalhadores que a EMARP considere necessária a sua utilização, independentemente do seu vínculo laboral, com o intuito de proteger os trabalhadores dos riscos a que estão expostos nos seus locais e postos de trabalho, bem como de promover a melhoria da prestação de serviços e da imagem no exercício das suas atividades.

## Artigo 2.º

**Âmbito de aplicação**

1- Este anexo aplica-se, sem prejuízo de outros que venham a ser considerados, a todos os trabalhadores que, independentemente do local e posto exercem funções:

- a) De atendimento e/ou em contato direto com o público;
- b) De natureza operacional;
- c) Fiscalização;
- d) Leitores de consumos.

2- Estão ainda abrangidos todos os trabalhadores e terceiros que, em qualquer circunstância e independentemente da duração, visitem um local ou posto onde a utilização de equipamento de proteção individual e/ou de fardamento, é obrigatória.

## Artigo 3.º

**Princípios gerais**

No âmbito da decisão sobre as medidas de proteção a adotar e sem prejuízo do respeito por outros princípios, a EMARP obriga-se a respeitar os seguintes princípios de prevenção:

- a) Combater os riscos na origem e eliminá-los sempre que possível;
- b) Dar prioridade às medidas de proteção coletiva sobre as medidas de proteção individual;
- c) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- d) Limitar a exposição dos trabalhadores ao risco;
- e) Procurar a melhoria constante dos níveis de proteção.

## CAPÍTULO II

**Direitos, deveres e garantias das partes**

## Artigo 4.º

**Obrigações da EMARP**

1- Constituem obrigações da EMARP:

- a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores, o fardamento e equipamentos de proteção individual, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;
- b) Informar e formar os trabalhadores sobre os diversos riscos, as medidas de proteção e prevenção existentes, bem como sobre a correta utilização dos respetivos EPI e as consequências a que se expõem face à sua não utilização;
- c) Garantir que os EPI só são utilizados pelo trabalhador a quem foram confiados.

2- Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador, fica sujeita a autorização expressa da EMARP, que assegura as medidas necessárias à salvaguarda das condições de higiene e saúde dos diferentes utilizadores.

#### Artigo 5.º

##### Obrigações dos trabalhadores

Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Utilizar corretamente o equipamento de proteção individual e/ou fardamento atribuído, de acordo com as instruções que lhe forem fornecidas;
- b) Zelar pela boa conservação e higiene de todas as peças que lhe forem atribuídas;
- c) Participar ao superior hierárquico, de imediato ou em tempo útil, todas as avarias ou deficiências;
- d) Os trabalhadores que deixem de exercer funções que o justifiquem ou mesmo que deixem de prestar serviço na EMARP devem entregar no setor de armazém ou outro designado todas as peças de vestuário que lhe estavam atribuídas na semana seguinte ao último dia de serviço e mediante comprovativo de entrega.

#### Artigo 6.º

##### Fardamento

1- Sem prejuízo de outras orientações que possam vir a ser definidas, considera-se fardamento, ou vestuário, o conjunto de peças de roupa, distribuído gratuitamente pela EMARP a cada trabalhador, conforme o disposto no artigo 12.º do presente anexo, para uso exclusivo da sua atividade, com o objetivo de resguardar o trabalhador e melhorar a imagem da organização.

2- A escolha do fardamento deve obedecer aos requisitos de conforto e eficácia e ter em conta as condições climáticas do local e período do ano em que é utilizado, nos termos da legislação aplicável.

3- Para além do disposto no número 2 deste artigo, o vestuário destinado aos trabalhadores deve ter um desenho e confeção adequado, que permita liberdade de movimentos, permeabilidade à transpiração.

4- Os trabalhadores da EMARP, designadamente os que realizam serviço exterior e/ou de atendimento à população estão na «primeira linha de contato» com os utentes, razão pela qual que devem estar nominalmente identificados.

5- A identificação referida no número anterior deve ser utilizada de forma a ser de fácil leitura para a população.

#### Artigo 7.º

##### Equipamento de proteção individual

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

2- O equipamento de proteção individual é de uso estritamente pessoal.

3- Os EPI devem ser utilizados quando os riscos existentes não puderem ser evitados por medidas de proteção coletiva ou por medidas, métodos ou processos de organização do trabalho.

4- Em casos excecionais e devidamente justificados, o EPI pode ser utilizado por mais do que um trabalhador, cabendo, neste caso à EMARP, tomar as necessárias medidas para salvaguarda das condições de higiene e saúde dos diferentes utilizadores.

#### Artigo 8.º

##### Informação e consulta dos trabalhadores

1- Todos os trabalhadores e seus representantes devem dispor de informação sobre todas as medidas a ter em consideração em relação à segurança e saúde na utilização de vestuário de trabalho e equipamentos de proteção individual.

2- Os representantes eleitos pelos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, nos termos da legislação habilitante, na escolha dos EPI, bem como quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

### Artigo 9.º

#### Restrições ao uso de fardamento e/ou EPI

1- O fardamento e/ou os EPI destinam-se a uso exclusivo no local de trabalho, durante o período de trabalho e/ou a realização de tarefas que deles careçam.

2- O fardamento e/ou EPI não podem, sob qualquer pretexto, ser utilizados fora do contexto laboral.

### Artigo 10.º

#### Cacifos

1- A cada trabalhador é atribuído um ou mais cacifos (consoante se mostre necessário) para utilização exclusiva, obrigatoriamente identificado exteriormente com o nome do utilizador.

2- Os cacifos destinam-se, exclusivamente, à colocação do fardamento e/ou EPI, bem como da roupa de utilização particular, fisicamente separadas uma da outra.

## CAPÍTULO III

### Fardamento ou fato de trabalho

### Artigo 11.º

#### Composição e duração do fardamento

1- O vestuário de trabalho deve ser adequado às funções efetivamente exercidas pelos trabalhadores, não obstante a sua categoria profissional.

2- Sem prejuízo de outras que possam vir a ser necessárias, a substituição do vestuário de trabalho deve respeitar o período de duração estipulado pela EMARP.

### Artigo 12.º

#### Aquisição e requisição de fardamento

1- O fato de trabalho é entregue ao trabalhador no momento da admissão na EMARP ou quando inicia funções que obrigam à sua utilização.

2- As entregas de fatos de trabalho são realizadas mediante devolução de material idêntico a substituir.

### Artigo 13.º

#### Manutenção e limpeza

1- Na manutenção e limpeza do fardamento devem ser observadas corretamente as instruções de lavagem e limpeza, bem como do número de ciclos de limpeza que se podem realizar, de forma a não prejudicar o nível de desempenho do material distribuído.

2- Compete à chefia direta do trabalhador verificar da existência e estado de limpeza e conservação dos fatos fornecidos, diligenciando pela respetiva substituição quando necessária.

## CAPÍTULO IV

### Equipamentos de proteção individual

### Artigo 14.º

#### Adequação dos equipamentos de proteção individual

Os EPI devem ser adequados às funções efetivamente exercidas pelos trabalhadores, não obstante a categoria profissional que detenham.

### Artigo 15.º

#### Características gerais dos equipamentos de proteção individuais

1- Os EPI devem ter as seguintes características gerais:

a) Ser adequados aos riscos que se pretendem prevenir;

- b) Respeitar as normas de conceção e fabrico, conforto e eficácia;
- c) Atender às exigências ergonómicas e de saúde do trabalhador;
- d) Constituir o mínimo de embaraço aos movimentos e destreza do trabalhador;
- e) Ser compatíveis com outros EPI que o trabalhador tenha que utilizar em simultâneo.

2- Os EPI não deverão constituir, eles próprios, um risco maior do que aquele que visam prevenir.

3- A aquisição de EPI deverá ser feita em conformidade com as normas e requisitos de homologação oficialmente reconhecidos.

#### Artigo 16.º

##### Escolha dos EPI

Compete à EMARP, em cooperação e consulta aos representantes dos trabalhadores eleitos para a segurança e saúde no trabalho ou, na sua falta, aos próprios trabalhadores:

a) Avaliar os riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores em cada situação de trabalho;

b) Identificar o equipamento de proteção individual necessário a cada situação tendo em conta os seus requisitos.

#### Artigo 17.º

##### Utilização de EPI

1- É obrigatória a utilização de equipamentos de proteção individual adequados nas seguintes situações:

a) Como único meio quando o trabalhador se expõe, diretamente a um risco não suscetível de ser anulado ou reduzido através de proteção coletiva, em conformidade com o disposto na avaliação de riscos;

b) Como complemento de outros meios que não assegurem totalmente a proteção do trabalhador;

c) Como recurso temporário ou em caso de emergência.

2- O trabalhador que se apresente sem EPI será impedido de iniciar o serviço.

3- Só será permitida a utilização de EPI fornecidos pela EMARP.

4- Sempre que o trabalho seja realizado na via pública, para além da sinalização obrigatória de estrada, todos os equipamentos utilizados devem ser de alta visibilidade.

5- As chefias diretas devem cumprir e assegurar-se de que os trabalhadores sob sua responsabilidade cumprem as normas de utilização e conservação dos EPI.

#### Artigo 18.º

##### Aquisição e entrega de EPI

1- Os EPI são entregues ao trabalhador no momento da admissão na EMARP ou quando inicia funções que obrigam à sua utilização, mediante assinatura de documento comprovativo.

2- A atribuição de EPI deverá ter em conta as funções específicas a desempenhar por cada trabalhador.

3- No momento da entrega dos EPI, todos os trabalhadores devem ser informados, por escrito, sobre a utilização, durabilidade e funcionalidade das peças fornecidas, bem como das suas responsabilidades em relação às mesmas.

4- No momento da entrega dos EPI e antes da sua utilização, o trabalhador deve ainda verificar a sua integridade e dar conhecimento de qualquer deficiência suscetível de diminuir o seu nível de proteção.

5- O trabalhador deve solicitar atempadamente os EPI, sempre que preveja que os mesmos deixarão de oferecer, a curto prazo, um nível de proteção normal adequado.

6- A requisição dos EPI será efetuada através de impresso próprio, devidamente preenchido e assinado pelas partes.

7- A substituição dos EPI antes do fim do prazo previsto deverá ser devidamente justificada.

8- As entregas de EPI são realizadas mediante devolução do material danificado.

#### Artigo 19.º

##### Manutenção e conservação dos EPI

1- A manutenção dos EPI deve ser adequada, utilizando para o efeito, produtos de limpeza que não coloquem em causa as suas características, a saúde e a segurança do trabalhador.

2- Durante o período em que os EPI não estão a ser utilizados, devem ser mantidos em locais limpos e secos e, se possível, isolados em recipientes e/ou sacos, de acordo com as instruções do fabricante ou, na sua falta, de acordo com as instruções da empresa.

3- No final do período de trabalho, os EPI devem ser guardados nas instalações da EMARP, designadamente nos cacifos atribuídos e salvaguardadas as devidas condições de acondicionamento e conservação.

## CAPÍTULO V

### Disposições gerais

#### Artigo 20.º

##### **Vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias**

1- A EMARP obriga-se a instalar os trabalhadores em boas condições de higiene e segurança, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias para uso dos trabalhadores.

2- Os vestiários, lavabos, balneários e instalações sanitárias disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens, bem como o respeito pela privacidade.

3- Os vestiários devem ser bem iluminados e ventilados, comunicar diretamente com a zona de chuveiros e lavatórios e ter armários individuais e assentos em número suficiente para os trabalhadores.

4- Os trabalhadores expostos a substâncias tóxicas, irritantes, infetantes, humidade e sujidade, devem dispor de armários duplos, de forma a permitir a separação entre a roupa pessoal e a roupa de trabalho.

5- Os chuveiros devem estar colocados em local com dimensões adequadas para que os trabalhadores cuidem da sua higiene em condições aceitáveis e seguras, bem como devem estar munidos de água quente e fria.

6- As retretes devem ser instaladas em compartimentos com tiragem de ar direta para o exterior e com porta independente a abrir para fora, provida de fecho.

#### Artigo 21.º

##### **Primeiros socorros**

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

## CAPÍTULO VI

### Disposições finais

#### Artigo 22.º

##### **Conhecimento aos trabalhadores**

Este anexo é do conhecimento obrigatório de todos os trabalhadores da EMARP, devendo ser promovidas as adequadas medidas de divulgação, nomeadamente a afixação nos locais de trabalho.

#### Artigo 23.º

##### **Procedimento disciplinar**

A violação culposa das normas presentes neste anexo é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

#### Artigo 24.º

##### **Normas supletivas**

1- Em tudo o que for omissis no presente anexo, aplicar-se-á, com as devidas adaptações, a legislação em vigor.

2- As dúvidas que surjam na aplicação do presente anexo serão resolvidas pela EMARP, em conjunto com o serviço de SST e com os representantes dos trabalhadores.

## ANEXO IX

**Trabalho por turnos**

## Artigo 1.º

**Âmbito e vigência**

O presente anexo aplica-se aos trabalhadores da empresa que prestam ou venham a prestar serviço em regime de turnos.

## Artigo 2.º

**Trabalho por turnos**

Poderão ser organizados turnos de pessoal diferente sempre que o período de funcionamento ultrapasse os limites máximos dos períodos normais diários de trabalho.

## Artigo 3.º

**Acordo do trabalhador**

1- Nenhum trabalhador poderá ser obrigado a trabalhar em regime de turnos, salvo se tiver dado o seu acordo por escrito ou se à data da entrada em vigor do presente anexo já se encontrar a trabalhar em regime de turnos.

2- Os trabalhadores que, embora tenham dado o seu acordo ao trabalho em regime de turnos, permaneçam três anos seguidos sem trabalhar nesse regime, terão de dar de novo o seu acordo previamente a nova prestação de trabalho em regime de turnos.

## Artigo 4.º

**Conceitos**

1- «Horário de turnos rotativos» - É aquele em que existem para o mesmo posto de trabalho dois ou mais horários de trabalho, que se sucedem, sem sobreposição que não seja a estritamente necessária para assegurar a continuidade do trabalho e em que mudam periódica e regularmente de um horário de trabalho para o subsequente de harmonia com uma escala previamente estabelecida.

2- «Regime da laboração contínua» - É o regime de laboração das unidades, instalações ou serviços, em relação aos quais está dispensado o encerramento diário, semanal e nos feriados.

3- «Folgas de compensação» - São as devidas aos trabalhadores por prestação de trabalho nos dias de descanso semanal, fixados nas escalas de turnos, de acordo com o previsto neste AE.

4- «Descanso compensatório» - É o período de descanso devido ao trabalhador, por prestação de trabalho suplementar, excluído o realizado nos dias de descanso semanal referidos no número anterior.

## Artigo 5.º

**Organização das escalas de turnos**

1- Compete à empresa, auscultando de forma não vinculativa a comissão sindical ou os delegados sindicais quando aquela não exista, a organização ou modificação das escalas de turno.

2- As escalas anuais de turnos entram em vigor na primeira semana completa de janeiro de cada ano e serão afixadas até ao dia 10 de dezembro do ano anterior.

3- As escalas de turnos rotativos só poderão prever mudanças de turnos após os períodos de descanso semanal nela previstas.

4- Quando o trabalhador regressar de um período de ausência ao serviço, qualquer que seja o motivo deste, retomará sempre o turno que lhe competiria se a ausência não se tivesse verificado.

## Artigo 6.º

**Período de trabalho**

1- Sempre que a prestação de serviço exija uma permanência ininterrupta do trabalhador de turno, sempre que possível a refeição será tomada no refeitório periférico respetivo.

2- O tempo nela gasto, até trinta minutos, será considerado tempo de trabalho.

3- Durante o período referido no número anterior, o trabalhador deverá, sempre que possível, ser substituído nas suas funções por outro trabalhador.

4-O trabalhador que preste serviço em regime de turnos não poderá ser obrigado a entrar novamente ao serviço após o seu período de trabalho, sem que antes tenham decorrido pelo menos onze horas de descanso.

#### Artigo 7.º

##### Regime de substituição

1-Compete às chefias assegurar que a respetiva equipa se mantenha completa, pelo que lhes caberá promover as diligências necessárias, nos termos dos números seguintes, com vista à substituição do trabalhador ausente.

2-Uma vez esgotadas todas as hipóteses de utilização de trabalhadores eventualmente disponíveis, as faltas serão supridas com recurso ao trabalho suplementar.

3-Quando houver que recorrer ao trabalho suplementar, o período a cobrir deve ser repartido pelos trabalhadores titulares dos horários de trabalho que antecedem ou sucedem àquele em que a falta ocorrer, salvo se outra forma de procedimento for acordada entre a empresa e os trabalhadores.

4-A aplicação da regra enunciada no número anterior deve ser feita, sempre que possível, por recurso a um trabalhador que no período em causa não esteja em dia de descanso ou em gozo de folga de compensação.

#### Artigo 8.º

##### Folgas de compensação

1-As folgas de compensação serão gozadas num dos três dias úteis imediatos à data em que se verificou o facto que lhes deu origem.

2-Mediante acordo entre a empresa e o trabalhador, poderão as folgas de compensação ser gozadas em dias diferentes dos referidos no número anterior.

#### Artigo 9.º

##### Descanso compensatório

1-O descanso compensatório vence-se de acordo com a lei, quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado num dos 15 dias seguintes.

2-Aplica-se a este artigo o disposto no número 2 do artigo anterior.

3-Desde que haja acordo entre a empresa e o trabalhador, o gozo do descanso compensatório adquirido pode ser fracionado em períodos não inferiores a quatro horas ou, alternativamente, ser substituído por prestação de trabalho remunerado com acréscimo de 125 % sobre a retribuição normal.

#### Artigo 10.º

##### Férias

1-Em cada posto de trabalho de turnos as férias serão marcadas por escala anual rotativa.

2-As férias serão marcadas com os ajustamentos necessários para que sempre que possível o primeiro ou o último dia de férias seja imediatamente posterior ou anterior a dias de folgas ou de horário de sobreposição.

3-As alterações introduzidas no plano de férias só podem ser estabelecidas por acordo entre a empresa e o trabalhador.

#### Artigo 11.º

##### Dispensas ao trabalho

1-A empresa poderá conceder aos trabalhadores por turnos, através da chefia hierárquica respetiva, dispensas ao serviço, desde que o trabalhador em causa se comprometa a compensar a ausência com trabalho a prestar em data a fixar pela empresa.

2-O disposto no número anterior é aplicado sem prejuízo do direito atribuído aos trabalhadores nos termos da alínea *d*) do número 1 da cláusula 60.ª deste AE.

#### Artigo 12.º

##### Subsídio de turno

1-A cada trabalhador em regime de turnos é devido um subsídio no montante e nas condições estabelecidas na cláusula 75.ª deste AE.

2- No caso de o trabalhador mudar de regime de turnos para o regime de horário normal ou do regime de três para o de dois turnos, mantém-se o direito ao subsídio que vinha a receber desde que a mudança seja da iniciativa da empresa.

#### Artigo 13.º

##### Disposição final

Em tudo o que neste anexo não se encontrar expressamente previsto aplicar-se-á o disposto neste AE e na lei.

### ANEXO X

## Subsídio de insalubridade, penosidade e risco

#### Artigo 1.º

##### Âmbito

O presente anexo fixa o regime de atribuição do suplemento a atribuir aos trabalhadores a exercer funções na EMARP cujo trabalho efetivo é prestado em condições de insalubridade, penosidade ou risco.

#### Artigo 2.º

##### Conceito

Para os efeitos previstos no presente anexo, entende-se por suplemento de insalubridade, penosidade e risco o suplemento atribuído aos trabalhadores que exerçam, de facto, funções que por força da sua natureza, fatores ambientais e em resultado de ações ou fatores externos, sejam suscetíveis de degradar o seu estado de saúde, provoquem uma sobrecarga física ou psíquica e aumentem a probabilidade de ocorrência de lesão física, psíquica ou patrimonial.

#### Artigo 3.º

##### Níveis de suplemento

1- Para efeitos de atribuição dos suplementos indicados no artigo anterior, as condições de insalubridade, penosidade e risco, dividem-se em nível alto, médio e baixo, tendo em conta a frequência, a duração e a intensidade de exposição às condições que determinam a atribuição do suplemento.

2- Para os efeitos previstos no número anterior, consideram-se designadamente:

*A)* De nível alto:

Saneamento - Limpeza de fossas, desobstrução e desentupimento de coletores de esgoto doméstico e sumidouros, limpeza de centrais elevatórias e reparação/substituição de equipamento de esgotos domésticos.

Resíduos - Cantoneiros que efetuam a recolha de resíduos urbanos e resíduos industriais banais. Motoristas que efetuam a recolha de RU quando trabalham apenas com um cantoneiro. Trabalhos de lubrificação e mecânica dos veículos adstritos à recolha de RU, limpeza de fossas, varredoras mecânicas e equipamentos afins; procedimento de lavagem e desinfeção do interior das cubas dos equipamentos de deposição de resíduos urbanos. Trabalho como operador do destroçador de verdes. Limpeza de falésias em suspensão.

Consideram-se ainda de risco alto as atividades que impliquem a abertura de sacos contendo resíduos de comida e de WC.

Mais, são ainda considerados como nível alto, os trabalhos de aplicação de pavimentos betuminosos.

*B)* De nível médio:

Água - Montagem e reparação de condutas adutoras em valas com entivação e nível freático elevado. Lavagem e desinfeção dos reservatórios de água;

Saneamento - Execução de ramais de esgoto doméstico para tubagens em carga. Lavagem e desinfeção de equipamentos de limpeza de fossas e de desobstrução;

Resíduos - Lavagem e desinfeção dos equipamentos de deposição de resíduos urbanos (que não inclua a lavagem interior das cubas) e controle de infestantes por monda química dedicada.

C- De nível baixo:

Água - Implantação e reparação de tubagens, com nível freático elevado. Implantação e reparação de tubagens em valas a mais de 3 metros de profundidade. Manuseamento de recipientes contendo produtos químicos perigosos. Montagem e desmontagem de equipamentos de grandes dimensões. Manutenção de quadros elétricos;

Saneamento - Manutenção das centrais elevatórias e quadros elétricos; substituição de ventiladores e órgãos de ventilação; montagem de tampas e aros em caixas de esgoto existentes;

Resíduos - Operações de varredura manual (com inclusão de corte e/ou monda química de ervas de cada circuito), lavagem manual de ruas e acessos, incluindo: recolha de resíduos depositados em papeleiras, recolha e trasfega de óleos usados e combustíveis, recolha de monstros, verdes e outros resíduos especiais e corte manual ou mecânico de infestantes.

Consideram-se ainda de risco baixo as atividades que impliquem a abertura de sacos contendo resíduos.

3-Para além das situações previstas no número anterior, poderão ainda ser consideradas novas atividades a enquadrar nos níveis de suplemento previstos no número anterior, a quantificar pelo chefe de setor.

#### Artigo 4.º

##### Suplemento remuneratório

1-O suplemento remuneratório é aferido por cada dia de trabalho efetivamente prestado nas condições referidas no artigo segundo, e é calculado em função da graduação da insalubridade, penosidade e risco, com os seguintes valores:

- a) 3,55 €/dia para as situações de nível alto;
- b) 2,66 €/dia para as situações de nível médio;
- c) 1,77 €/dia para as situações de nível baixo.

2-O suplemento remuneratório não é considerado para efeitos do cálculo de subsídio de férias e de Natal.

3-A atribuição deste subsídio será obrigatoriamente condicionada à observância das regras de SHT e da utilização dos equipamentos de segurança e higiene no trabalho.

#### ANEXO XI

### Gratificação de balanço

#### Artigo 1.º

Para estímulo dos trabalhadores, o conselho de administração compromete-se a atribuir um valor anual a título de gratificação de balanço.

#### Artigo 2.º

1- A atribuição do montante referente à gratificação de balanço fica subordinada:

- a) À apresentação de um resultado líquido de exercício positivo de valor superior a 3 % do capital próprio da EMARP;
- b) Ao grau de cumprimento dos rácios de desempenho e/ou objetivos determinantes no desempenho estratégico da empresa, anualmente definidos pelo conselho de administração.

2-O montante a atribuir não pode exceder o valor correspondente a uma retribuição base mensal e depende da avaliação de desempenho.

3-Para o efeito do disposto no número anterior, não se considera incluído no conceito de retribuição qualquer subsídio ou abono que o trabalhador receba regularmente, como por exemplo, subsídio de refeição, de Natal, de férias, de disponibilidade, prevenção, turno, isenção de horário, insalubridade, penosidade e risco, abono para falhas, horário noturno bem como trabalho suplementar e outros de carácter análogo.

#### Artigo 3.º

1-Não podem receber a gratificação de balanço prevista no artigo anterior os trabalhadores que:

- a) Em 31 de dezembro do ano anterior não pertençam ao quadro da EMARP ou não se encontrem no regime de cedência de interesse público na empresa;
- b) No ano anterior se tenham ausentado do serviço mais de 30 dias completos, devido a faltas, licenças ou outros motivos;
- c) Tenham dado uma ou mais faltas injustificadas;

*d)* No ano do recebimento da gratificação cessem ou suspendam a ligação à EMARP, com exceção das situações de aposentação ou reforma.

2- Excluem-se do disposto na alínea *b)*:

- a)* As faltas dadas no âmbito do direito à greve nos termos previstos na lei e neste AE;
- b)* As faltas dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores nos termos previstos na lei e neste AE;
- c)* As licenças referentes à matéria da parentalidade nos termos previstos na lei e neste AE;
- d)* As faltas dadas por conta do período de férias.

#### Artigo 4.º

Para os efeitos previstos na alínea *b)* do número 1 e no número 2 do artigo anterior, os trabalhadores que se tenham ausentado ao serviço no intervalo compreendido entre os 10 e os 20 dias apenas têm direito a auferir 50 % do valor da gratificação de balanço e os trabalhadores que se tenham ausentado ao serviço no intervalo compreendido entre os 21 e os 30 dias têm direito a auferir 25 % do valor da gratificação de balanço.

#### Artigo 5.º

O regime da gratificação de balanço previsto no presente anexo começa a produzir efeitos no exercício referente ao ano 2024.

### ANEXO XII

#### Regime teletrabalho

##### Artigo 1.º

###### Conceito de teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho, no âmbito do presente acordo, a modalidade de prestação laboral com subordinação jurídica, constituindo a sua característica diferenciadora o facto de se realizar fora das instalações da entidade empregadora e através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- Consideram-se compatíveis com o regime de teletrabalho as funções que possam ser realizadas fora do local de trabalho e através do recurso a tecnologias de informação e de comunicação que não comprometam a missão, a organização e o normal funcionamento da unidade orgânica.

3- A prestação de trabalho no âmbito dos serviços de atendimento ao público presencial, bem como as funções dos agentes de fiscalização, dos fiéis de armazém e das carreiras operacionais não são compatíveis com teletrabalho.

4- A tudo o que não estiver regulamentado no presente AE, aplica-se o disposto nos artigos 165.º e seguintes do Código do Trabalho.

##### Artigo 2.º

###### Acordo para prestação de teletrabalho

1- Para efeitos de aprovação do regime de teletrabalho deverão ser adotados os seguintes procedimentos:

- a)* O regime de teletrabalho é requerido pelo interessado e/ou pelo serviço que, para o efeito, apresente pedido de acordo de teletrabalho;
- b)* O pedido de acordo de teletrabalho é submetido, através de formulário próprio, sendo ponderado expressamente os seguintes fatores:
  - i)* A (in)compatibilidade das funções desempenhadas com a prática de teletrabalho;
  - ii)* A (in)adequação das condições materiais adequadas, para além dos equipamentos utilizados;
  - iii)* O perfil do trabalhador para a prática do teletrabalho, tendo em conta os resultados obtidos na experiência de teletrabalho ocorrida;
  - iv)* A (in)existência de condicionamentos à deslocação física ou digital de documentos e processos;
  - v)* As condições pessoais e familiares do trabalhador/a, incluindo as legalmente impostas;
  - vi)* A (in)viabilidade de monitorização da atividade prestada em teletrabalho;
  - vii)* A (in)existência de acréscimo de atividade para os trabalhadores que permaneçam em regime presencial;
  - viii)* A (des)necessidade de recrutamento de novos trabalhadores;

- ix) Qualquer outro fator considerado relevante.
- c) O dirigente profere o seu parecer à luz de critérios equitativos, podendo em particular ser ponderadas as características específicas das funções contratadas, a equipa e a unidade orgânica em que o trabalhador está inserido;
- d) Após a decisão final de deferimento, será formalizado o respetivo acordo escrito.

#### Artigo 3.º

##### Regime de teletrabalho

1- O regime de teletrabalho a implementar é misto (presencial e teletrabalho), podendo ser estabelecido num período que não deverá exceder os 6 (seis) meses, com possibilidade de renovação, nas seguintes modalidades:

- a) 4 dias em regime presencial e 1 dia em teletrabalho;
- b) 3 dias em regime presencial e 2 dias em teletrabalho;
- c) 2 dias em regime presencial e 3 dias em teletrabalho;
- d) Outra devidamente fundamentada.

2- Os respetivos dirigentes deverão monitorizar e avaliar com periodicidade a adequada prestação do serviço e grau de eficiência, com recurso a indicadores de medida, como o registo de assiduidade remoto, tendo em vista o apuramento da eventual necessidade de se procederem a ajustamentos.

3- A EMARP deve assegurar sistemas de monitorização tecnológica, assim como os dirigentes devem acompanhar o desempenho e o cumprimento de tarefas, no horário de trabalho estipulado.

4- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

#### Artigo 4.º

##### Segurança e saúde no regime de teletrabalho

1- A EMARP deve organizar em moldes específicos e adequados, com respeito pela privacidade do trabalhador, os meios necessários ao cumprimento das suas responsabilidades em matéria de saúde e segurança no trabalho e relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor.

2- A EMARP promove a realização de exames de saúde no trabalho antes da implementação do teletrabalho e a realização de exames anuais para avaliação da aptidão do trabalhador para o exercício da atividade, a repercussão desta e das condições em que é prestada na sua saúde, assim como das medidas preventivas que se mostrem adequadas.

3- O trabalhador deve permitir o acesso ao local de trabalho aos profissionais designados pela EMARP para avaliação e controlo das condições de segurança e saúde no trabalho, sendo esta visita realizada, com um aviso prévio de 2 dias de antecedência, dentro do horário de trabalho do trabalhador.

4- Aos trabalhadores em regime de teletrabalho aplicam-se as mesmas regras dos trabalhadores em regime presencial previsto no regime de acidentes de trabalho e doenças profissionais, considerando-se «local de trabalho» o local acordado pelo trabalhador para exercer habitualmente a sua atividade e «tempo de trabalho» todo aquele em que, comprovadamente, esteja a prestar o seu trabalho ao empregador.

5- A não verificação dos números anteriores, determina a cessação imediata do regime de teletrabalho.

#### Artigo 5.º

##### Pausa digital

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

Portimão, 25 de março de 2026.

Pela EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA:

*Álvaro Miguel Peixinho Alambre Bila*, na qualidade de presidente do conselho de administração da EMARP - Empresa Municipal de Águas e Resíduos de Portimão, EM, SA.

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

*Maria Inês dos Reis Canelas da Silva*, na qualidade de mandatária pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

*Bruno Miguel Martins Luz*, na qualidade de mandatário pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins.

Depositado a 6 de maio de 2026, a fl. 138 do livro n.º 13, com o n.º 101/2026, 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****SITAC - Sindicato Independente dos Tripulantes da Aviação Civil - Constituição**

Estatutos aprovados em 30 de abril de 2026.

**TÍTULO I****Denominação, âmbito e sede****Artigo 1.º**

**(Denominação, âmbitos subjectivo, objectivo, geográfico, fins e duração)**

1- O sindicato é designado por «SITAC - Sindicato Independente dos Tripulantes da Aviação Civil», ou, abreviadamente, SITAC.

2- O SITAC tem por fim ser a associação sindical portuguesa representativa dos interesses e direitos dos tripulantes de cabine possuidores de certificação profissional válida, emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente, e que mantenham um contrato de trabalho com companhias de transporte aéreo a operar em Portugal, ou com entidades que juridicamente as venham substituir.

3- O âmbito de actuação do SITAC situa-se no território de Portugal continental e insular.

4- O SITAC tem duração indeterminada.

**Artigo 2.º**

**(Sede)**

1- O SITAC tem sede na Praceta Aquilino Ribeiro 3, 2765-466 Estoril.

2- Poderão ser criadas, sempre que se entenda necessário à prossecução dos seus fins e por decisão da direcção, delegações ou outras formas de representação noutras localidades dentro do território nacional.

**TÍTULO II****Princípios fundamentais, atribuições e competências****Artigo 3.º**

**(Princípios fundamentais)**

1- O SITAC é independente do Estado, de quaisquer outras pessoas colectivas de direito público, do patronato, dos partidos políticos e de instituições religiosas.

2- A organização e gestão do SITAC regem-se por princípios democráticos, sendo garantida a eleição livre e a destituição dos seus órgãos, bem como a livre discussão de todas as questões sindicais.

3- É incompatível o exercício de funções como membro dos órgãos dirigentes do SITAC com o exercício de qualquer cargo em órgão de soberania ou corpos gerentes de instituições ou empresas do sector da aviação civil, salvo quando em representação dos trabalhadores.

4- O SITAC agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os tripulantes de cabine interessados na luta pela sua emancipação, independentemente das suas opiniões políticas, filosóficas ou religiosas.

#### Artigo 4.º

##### (Atribuições)

Constituem atribuições do SITAC:

- a) A defesa e promoção, individual ou colectiva, dos direitos e interesses profissionais e sociais dos seus associados;
- b) A promoção do estatuto profissional dos tripulantes de cabine;
- c) A representação dos seus associados perante quaisquer instâncias ou autoridades, nomeadamente junto das respectivas entidades empregadoras e dos órgãos do poder político, administrativo e judicial;
- d) A prestação de assistência sindical, jurídica ou outra aos seus associados nos conflitos emergentes das relações de trabalho;
- e) A participação na elaboração da legislação relacionada com a actividade profissional dos seus associados;
- f) A promoção da solidariedade e união entre os seus associados;
- g) A promoção do aperfeiçoamento profissional, técnico, social e cultural dos seus associados;
- h) A promoção e organização de acções conducentes à concretização das justas pretensões dos associados;
- i) A colaboração com as autoridades competentes, nacionais ou internacionais, com outras associações profissionais e com empresas de transporte aéreo no sentido do desenvolvimento da aviação civil.

#### Artigo 5.º

##### (Competências)

Com vista à prossecução das atribuições referidas no artigo anterior, compete ao SITAC:

- a) Outorgar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho;
- b) Fiscalizar e promover a aplicação dos instrumentos referidos na alínea anterior e da legislação do trabalho em geral;
- c) Emitir pareceres sobre assuntos respeitantes ao seu âmbito de actividade;
- d) Manter informados os seus associados, nomeadamente, promovendo a edição de jornais, boletins, circulares ou por outros meios electrónicos.

### TÍTULO III

## Dos associados, quotização e regime disciplinar

### CAPÍTULO I

#### Dos associados

#### SECÇÃO I

##### Admissão

#### Artigo 6.º

##### (Filiação)

1- Podem filiar-se no SITAC todos os tripulantes de cabine que, cumulativamente, preenham os seguintes requisitos:

- a) Possuam certificação profissional válida, emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente;
- b) Mantenham um contrato de trabalho com uma companhia aérea a operar em Portugal, ou com entidades que juridicamente as venham substituir.

2- Nenhum associado poderá estar simultaneamente filiado a título da mesma profissão ou atividade em sindicatos diferentes.

#### Artigo 7.º

##### (Admissão)

1- Uma vez comunicada pela direcção a decisão de admissão, o associado fica sujeito a todos os deveres e obrigações inerentes à sua qualidade de associado, beneficiando também de todos os direitos, nomeadamente no que se refere ao apoio jurídico em caso de conflito emergentes das relações de trabalho, comprometendo-se o associado, caso os factos que fundamentam a necessidade de apoio jurídico remontem a data anterior à apresentação do pedido de admissão, a suportar todos os custos com esse apoio jurídico.

2- O pedido de admissão deve ser formulado por escrito em proposta fornecida para esse efeito pelo SITAC e ser dirigido ao presidente da direcção, devendo conter os seguintes elementos:

- a) Cópia de documentos de identificação e de documentos comprovativos da habilitação para o desempenho da profissão, nos termos do artigo 6.º, número 1;
- b) Indicação do domicílio e demais contactos para efeitos de recepção e conhecimento de futuras comunicações;
- c) A assinatura do candidato.

3- A decisão de admissão tomada pela direcção deve ser comunicada por escrito ao candidato no prazo máximo de 90 (noventa) dias a contar da recepção do respectivo pedido.

4- O pedido de admissão é um acto pessoal, o qual não pode ser efectuado por procurador ou por qualquer outro representante.

#### Artigo 8.º

##### (Recusa de admissão)

1- A direcção pode recusar a admissão de um candidato, nomeadamente se este:

- a) Tiver prestado falsas declarações;
- b) Não preencher os requisitos constantes do artigo 6.º;
- c) Não formular o pedido de admissão nos termos indicados no artigo anterior.

2- A admissão baseada em falsas declarações é nula, produzindo tal nulidade efeitos a partir da data da deliberação da direcção que tiver determinado o cancelamento da inscrição de associado.

3- A recusa de admissão deve ser fundamentada e comunicada por escrito ao requerente da mesma no prazo máximo de 90 (noventa) dias a contar da recepção do pedido de admissão.

4- A direcção pode remeter o processo de admissão de um candidato para deliberação em assembleia geral, a convocar no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da data de recepção do pedido de admissão.

#### Artigo 9.º

##### (Associados e categorias)

1- São estabelecidas as seguintes categorias de associados:

- a) Jubilados;
- b) Efectivos;
- c) Honorários.

2- A modificação das condições e requisitos especificamente requeridos para cada categoria de associado implicará automaticamente a sujeição do respectivo associado ao regime próprio da nova categoria que lhe corresponda em virtude da supramencionada modificação, na data em que ela se verifique e se o contrário não estiver expressamente previsto nos presentes estatutos.

#### Artigo 10.º

##### (Associados jubilados)

São associados jubilados os tripulantes de cabine reformados.

#### Artigo 11.º

##### (Regime)

1- Os associados jubilados gozam de todos os direitos e estão submetidos a todos os deveres, nos termos e ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos.

2- Os associados jubilados só poderão desempenhar funções na mesa da assembleia geral ou no conselho fiscal.

3- Os tripulantes de cabine que, exercendo um mandato em órgão/estrutura electiva do SITAC, adquiram, no decurso do referido mandato, as condições para a passagem à categoria de jubilados, continuarão a exercer as respectivas funções no órgão para que foram eleitos até ao termo do mandato.

4- Os associados jubilados estão isentos do pagamento de quotas.

5- É restrito o direito de voto dos associados jubilados às matérias que lhes digam directamente respeito, tendo para o efeito de constar o exercício desse direito na convocatória da assembleia geral à qual o mesmo se refere.

#### Artigo 12.º

##### (Associados efectivos)

1- São associados efectivos os tripulantes de cabine possuidores de certificação profissional válida, emitida ou reconhecida pela autoridade aeronáutica competente e que estejam a exercer a sua actividade profissional.

2- Os associados efectivos gozam de todos os direitos e encontram-se submetidos a todos os deveres previstos nestes estatutos.

#### Artigo 13.º

##### (Associados honorários)

1- São associados honorários as pessoas singulares ou colectivas que desenvolvam ou hajam desenvolvido acções relevantes e meritórias em favor da aviação civil e/ou do SITAC.

2- A concessão da qualidade de associado honorário nos termos do número anterior é da competência da assembleia geral, mediante proposta submetida pela direcção.

#### Artigo 14.º

##### (Regime)

1- Os associados honorários gozam de todos os direitos e estão submetidos a todos os deveres, nos termos e ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos.

2- Os associados honorários não poderão votar em assembleia geral e estão isentos do pagamento de quotas.

3- Os associados honorários não gozam de capacidade eleitoral activa nem de capacidade eleitoral passiva.

## SECÇÃO II

### Direitos e deveres dos associados

#### Artigo 15.º

##### (Direitos)

São direitos dos associados, nos termos e ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos:

*a)* Participar e intervir nas assembleias e reuniões do SITAC, podendo, nomeadamente, apresentar propostas, moções, requerimentos ou outros documentos pertinentes;

*b)* Eleger e ser eleitos para os órgãos/estruturas do SITAC;

*c)* Requerer a convocação da assembleia geral;

*d)* Participar em todas as actividades do SITAC;

*e)* Beneficiar dos serviços prestados pelo SITAC ou por organizações em que este esteja filiado;

*f)* Ser esclarecidos pelos órgãos/estruturas do SITAC dos motivos e fundamentos dos actos destes;

*g)* Recorrer para a assembleia geral das decisões tomadas em sede disciplinar;

*h)* Ter acesso às contas, orçamentos e outros documentos, desde que não classificados como confidenciais pela direcção, com exclusão dos associados honorários.

#### Artigo 15.º-A

##### (Direito de tendência)

1- O sindicato, pela sua própria natureza democrática, reconhece a existência no seu seio de diversas cor-

rentes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.

2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.

3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.

4- A todos os sócios é garantido o direito de tendência, que se traduz na liberdade de agremiação de vontades e opiniões diversas.

5- A tendência tem direito a organizar-se e a expressar livremente a sua opinião junto aos demais associados, sem que esta vincule os órgãos do sindicato em que a tendência eventualmente intervenha.

6- O direito de tendência incorpora também a possibilidade de convocar assembleias gerais extraordinárias nos termos do presente estatuto, reunindo 10 % dos associados.

7- A tendência constitui-se com a agremiação de um número mínimo de 10 % dos associados.

8- A tendência formaliza a sua constituição junto da direcção, entregando a lista nominal dos associados que a compõem, assinada e acompanhada de uma declaração de cada associado, mencionando que aceita participar na identificada tendência, procedimento que deverá renovar anualmente, até ao dia 15 de janeiro.

9- A tendência deve identificar os associados que a representem, no número máximo de três.

10- A tendência que não exerça os direitos previstos nos números seguintes considera-se automaticamente dissolvida.

11- A tendência fica obrigada a comunicar à direcção cada desistência ou nova adesão, momento em que remeterá lista actualizada de associados aderentes.

12- A tendência identifica-se através de uma letra do alfabeto latino.

13- Cada tendência que reúna comprovadamente 50 (cinquenta) associados pode:

a) Obrigar a emissão de pronúncia da direcção do sindicato sobre tema ou assunto que entenda de relevante interesse político-sindical;

b) Solicitar reuniões com pelo menos dois elementos da direcção sobre um tema ou assunto que entenda de relevante interesse político-sindical;

c) Definir antecipadamente um ponto de discussão na ordem de trabalhos das reuniões extraordinárias da assembleia geral, salvo oposição de uma maioria de 70 % dos associados presentes.

#### Artigo 16.º

##### (Deveres dos associados)

São deveres dos associados:

- a) Cumprir e fazer respeitar as disposições dos estatutos e demais disposições regulamentares;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações dos órgãos competentes, nomeadamente da assembleia geral, tomadas de acordo com o disposto nos estatutos;
- c) Participar nas actividades do SITAC e manterem-se delas informados, nomeadamente participando na assembleia geral, nos termos dos estatutos, ou ainda em grupos de trabalho, desempenhando as funções para que foram eleitos ou nomeados, salvo impedimento por motivo justificado;
- d) Desempenhar as funções nas comissões ou delegações para que foram nomeados pela direcção e/ou eleitos, salvo motivo impeditivo devidamente justificado;
- e) Apresentar estudos e outros documentos de trabalho solicitados pela direcção;
- f) Pagar pontualmente as quotizações, ressalvadas as excepções previstas nos presentes estatutos;
- g) Apoiar activamente as acções do sindicato na prossecução das suas atribuições e agir solidariamente na defesa dos interesses colectivos;
- h) Respeitar e tratar com urbanidade os membros dos órgãos/estruturas do sindicato e os demais associados;
- i) Comunicar à direcção do SITAC, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, a alteração da sua situação profissional, a mudança de domicílio ou demais contactos, a reforma, a incapacidade por doença, a alteração da remuneração, a situação de desemprego, o cancelamento temporário ou definitivo da certificação profissional, ou ainda quando deixarem de exercer a actividade profissional de tripulante de cabine.

## SECÇÃO III

**Suspensão, perda da qualidade e readmissão de associado**

## Artigo 17.º

**(Suspensão temporária da qualidade de associado)**

- 1- É suspensa temporariamente a qualidade de associado a todo o tripulante de cabine que:
- Sendo associado efectivo, deixe de pagar as suas quotas durante um período de 3 (três) meses consecutivos.
  - A direcção comunicará ao respectivo tripulante de cabine a suspensão temporária da qualidade de associado no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data da ocorrência dos factos mencionados no número anterior, através de carta registada com aviso de recepção expedida para o domicílio daquele.
  - A suspensão temporária da qualidade de associado determina a perda de todos os direitos inerentes à respectiva categoria, embora não exonere o associado do cumprimento dos restantes deveres a que, nos termos dos estatutos, está adstrito.

## Artigo 18.º

**(Perda da qualidade de associado)**

- 1- Independentemente da respectiva categoria, perdem a qualidade de associado os tripulantes de cabine que:
- O requeiram através de carta, registada com aviso de recepção ou pessoalmente com registo de entrega, dirigida ao presidente da direcção do SITAC;
  - Cessem a actividade profissional de tripulante de cabine, salvo se por efeito de reforma ou cancelamento definitivo da certificação profissional pela autoridade aeronáutica competente;
  - Tenham sido punidos com a pena de expulsão;
  - Deixem de proceder ao pagamento da respectiva quotização, nos termos dos números seguintes.
- 2- Perdem a qualidade de associado os associados efectivos que deixem de pagar as suas quotas durante um período de 6 (seis) meses consecutivos, e não procedam ao seu pagamento no prazo de 1 (um) mês após a recepção de carta registada expedida com o respectivo aviso solicitando o referido pagamento.
- 3- Perdem a qualidade de associado os associados com regime especial possuidores de certificação profissional válida e que exerçam a sua actividade profissional no estrangeiro, que deixem de pagar as suas quotas durante um período de 1 (um) ano e não procedam ao seu pagamento no prazo de 2 (dois) meses após a recepção de carta registada expedida com o respectivo aviso solicitando o referido pagamento.
- 4- A decisão sobre a perda da qualidade de associado prevista nas alíneas *d)* e *e)*, e nos números 2 e 3, é da competência da direcção, após a verificação dos respectivos pressupostos.
- 5- A decisão referida no número anterior deve ser comunicada ao associado por escrito, através de carta registada com aviso de recepção ou pessoalmente com registo de entrega.
- 6- Da decisão da direcção cabe recurso para a assembleia geral, o qual deverá ser interposto no prazo de 10 (dez) dias a contar da data da recepção da carta referida no número anterior.

## Artigo 19.º

**(Perda da qualidade de associado honorário)**

- 1- As entidades referidas no artigo 13.º, número 1, perdem a qualidade de associado honorário por extinção da personalidade do titular ou se tiverem praticado actos lesivos para a imagem e bom nome do SITAC, para a aviação civil ou para a profissão de tripulante de cabine.
- 2- A decisão de perda da qualidade de associado honorário nos casos mencionados no número anterior é da competência da assembleia geral mediante proposta submetida pela direcção.

## Artigo 20.º

**(Readmissão de associado)**

- 1- A readmissão de associados é da competência da direcção.
- 2- A readmissão de associados far-se-á em condições a definir pela direcção, após análise do processo respectivo.

3- A direcção, se o entender, pode submeter o pedido de readmissão a deliberação da assembleia geral.

4- A readmissão de associado que haja sido objecto de pena disciplinar de expulsão é da competência exclusiva da assembleia geral, a qual deverá votar favoravelmente o respectivo pedido de readmissão por maioria qualificada de dois terços dos associados presentes ou representados.

## CAPÍTULO II

### Da quotização

#### Artigo 21.º

##### (Quotas)

1- As quotas constituem receitas do sindicato e podem ser ordinárias ou suplementares.

2- As «quotas ordinárias» são pagas mensalmente pelo associado; as «quotas suplementares» são definidas em assembleia geral, mediante proposta da direcção, devendo ser pagas no prazo fixado na respectiva deliberação.

3- A quotização corresponde a 1,5 % do vencimento mensal ilíquido passível de desconto em sede de IRS.

4- As disposições relativas à quota ordinária aplicam-se, com as devidas adaptações, à quota suplementar, sem prejuízo do teor da deliberação tomada na respectiva assembleia.

5- A assembleia geral que tiver deliberado o pagamento de quota suplementar deve fixar o respectivo regime de pagamento.

6- Para efeitos do disposto no presente artigo, compreendem-se no «vencimento mensal» todas as prestações regulares e periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro.

#### Artigo 22.º

##### (Isenção)

1- Estão isentos do pagamento de quotas:

a) Os associados jubilados;

b) Os associados honorários;

c) Os associados que por situação de incapacidade tenham definitivamente cancelada a sua certificação profissional pela autoridade aeronáutica competente.

2- Mediante requerimento fundamentado e em situações excepcionais, a direcção poderá isentar do pagamento de quotas os associados que assim o requeiram.

3- A decisão da direcção será reduzida a escrito e devidamente registada em acta, devendo fixar as condições da isenção.

#### Artigo 23.º

##### (Cobrança)

1- A cobrança de quotas será efectuada mediante dedução na fonte do valor da quota sindical a efectuar pela respectiva entidade empregadora, de acordo com declaração expressa do associado.

2- A dedução da quota referida no número anterior deverá ser creditada à ordem do SITAC, devendo o associado conferir autorização à respectiva entidade empregadora para proceder em conformidade.

3- Em alternativa do disposto nos números anteriores, a dedução da quota poderá ser efectuada mediante débito em conta, devendo o associado conferir autorização a instituição de crédito para proceder em conformidade.

4- Excepcionalmente, o pagamento poderá ser efectuado por outras formas, de acordo com declaração expressa do associado nesse sentido, devendo pagar uma taxa, determinada pela direcção, a título de despesas.

#### Artigo 24.º

##### (Afectação)

1- As receitas provenientes das quotas destinam-se à cobertura das despesas necessárias ao desenvolvimento das atribuições e competências do SITAC.

2- O esgotamento da receita, mencionada no número anterior, será suprido através de dotação com fundos provenientes de quotas suplementares dos associados.

## CAPÍTULO III

### Regime disciplinar

#### Artigo 25.º

##### (Sanções)

1- Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções:

- a) Advertência por escrito;
- b) Suspensão temporária de direitos;
- c) Expulsão.

2- A determinação da sanção disciplinar aplicável é feita em função da culpa do associado e das circunstâncias concretas da ocorrência dos factos contrários aos estatutos.

3- A aplicação de sanção disciplinar mais grave não depende de aplicação prévia de sanção disciplinar menos grave.

#### Artigo 26.º

##### (Advertência por escrito)

Incorrem na sanção de advertência por escrito todos os associados que, pela sua conduta profissional ou civil, contribuam, notória e comprovadamente, para o desprestígio da classe profissional dos tripulantes de cabine, ou que pratiquem actos contrários aos estatutos do SITAC ou dos seus regulamentos.

#### Artigo 27.º

##### (Suspensão temporária de direitos)

1- Incorrem na sanção de suspensão temporária de direitos os associados que tenham sido alvo de advertência por escrito pela segunda vez ou que tenham praticado qualquer outro acto contrário aos estatutos do SITAC ou dos seus regulamentos, ou que contribuam, notória e comprovadamente, para o desprestígio da classe profissional dos tripulantes de cabine e que não justifique a aplicação da sanção de advertência por escrito.

2- A suspensão não poderá ser inferior a 1 (um) nem superior a 36 (trinta e seis) meses.

#### Artigo 28.º

##### (Expulsão)

1- Incorrem na sanção de expulsão os associados que:

- a) Tenham sido punidos por três vezes com a sanção de advertência por escrito;
- b) Não cumpram as deliberações da assembleia geral;
- c) Pratiquem actos lesivos à ética profissional e aos interesses e direitos dos associados do SITAC.

2- Incorrem ainda na sanção de expulsão todos os associados que tenham praticado qualquer acto contrário aos estatutos do SITAC ou dos seus regulamentos ou que contribuam, notória e comprovadamente, para o desprestígio da classe profissional dos tripulantes de cabine, desde que tais atos pela sua gravidade consubstanciam grave violação de deveres fundamentais.

#### Artigo 29.º

##### (Princípio da audiência prévia)

Nenhuma sanção pode ser aplicada sem que ao associado sejam concedidas todas as possibilidades de defesa no competente processo disciplinar, nos termos dos presentes estatutos.

#### Artigo 30.º

##### (Competência disciplinar)

1- A direcção é o órgão competente para aplicação das sanções de advertência por escrito e suspensão temporária de direitos.

2- A assembleia geral é o órgão competente para aplicação da sanção de expulsão.

### Artigo 31.º

#### (Processo disciplinar)

1- O procedimento disciplinar contra qualquer associado será obrigatoriamente reduzido a escrito e obedecerá sempre ao princípio do contraditório.

2- O processo disciplinar poderá, caso tal se justifique, ser iniciado com uma fase de averiguações preliminares, da competência da direcção, cuja duração não deverá exceder 15 (quinze) dias.

3- A nota de culpa, em duplicado, será sempre notificada ao associado, pessoalmente com registo de entrega ou expedida por correio registado com aviso de recepção, devendo conter a descrição completa e especificada dos factos de que é acusado.

4- O associado tem um prazo de 20 (vinte) dias, contados da recepção da nota de culpa, para consultar o processo e apresentar a sua defesa, também por escrito, podendo requerer as diligências probatórias pertinentes que repute necessárias à descoberta da verdade e apresentar rol de testemunhas.

5- A decisão será tomada no prazo máximo de 30 (trinta) dias a contar do termo da fase de instrução do processo referida no número anterior, sendo notificada ao associado nos termos constantes do número três.

### Artigo 32.º

#### (Recursos)

1- Das sanções disciplinares de advertência por escrito e suspensão temporária de direitos cabe recurso para a assembleia geral.

2- O recurso deve ser interposto no prazo de 10 (dez) dias a contar da data em que o associado foi notificado da sanção disciplinar.

3- Da deliberação da assembleia geral que aplica sanção de expulsão, cabe impugnação judicial nos termos gerais.

4- A assembleia geral para efeitos previstos no ponto 2 do presente artigo deverá ser convocada no prazo de 30 (trinta) dias a contar da interposição daquele.

#### (Transição para organização)

Os órgãos do sindicato são:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direcção;
- d) O conselho fiscal;
- e) A assembleia de empresa.

## TÍTULO IV

### Organização e funcionamento

#### CAPÍTULO I

#### Órgãos

#### SECÇÃO I

#### Disposições gerais

### Artigo 33.º

#### (Órgãos do sindicato)

*(Sem alteração - Estrutura mantida.)*

## Artigo 34.º

### (Duração dos mandatos)

1- Os órgãos do sindicato são eleitos directamente para os respectivos cargos por um período de 3 (três) anos, podendo ser reeleitos para mandatos sucessivos por igual período de tempo, salvo o disposto no número seguinte.

2- O presidente de qualquer órgão do sindicato não poderá desempenhar tais funções por mais de dois mandatos consecutivos.

## Artigo 35.º

### (Cessação do mandato)

1- O mandato dos membros dos órgãos do sindicato pode cessar:

- a) Por incapacidade permanente e definitiva;
- b) Por destituição em assembleia geral;
- c) Por renúncia;
- d) Por incompatibilidade superveniente;
- e) Por caducidade.

2- Os lugares vagos em consequência da cessação do mandato dos membros serão ocupados pelos respectivos suplentes, caso existam.

3- Nos casos de renúncia colectiva ou renúncia da maioria dos membros da direcção, com excepção da destituição do órgão em assembleia geral, serão convocadas eleições no prazo máximo de 60 (sessenta) dias a contar da data da renúncia, sendo aplicável o disposto nos artigos 47.º e seguintes.

4- Nos casos previstos no número anterior, os membros dos órgãos gerentes mantêm-se no exercício de funções até ao início do mandato dos novos órgãos, assegurando somente a gestão administrativa corrente do sindicato, excepto mandato diverso conferido em assembleia geral especialmente convocada para o efeito.

5- Constitui «renúncia colectiva» a renúncia ao mandato efectuada por todos os membros do respectivo órgão.

6- A cessação do mandato da direcção implica a cessação do mandato de todos os outros órgãos, sendo aplicável o disposto nos números 3 e 4 do presente artigo.

## Artigo 36.º

### (Cessação do mandato do presidente da direcção)

1- A cessação do mandato do presidente da direcção, independentemente da causa, não determina a cessação automática do mandato dos restantes membros da direcção nem dos membros do conselho fiscal.

2- Verificando-se a cessação do mandato do presidente, o vice-presidente assume interinamente as respectivas funções até deliberação da direcção, que designará de entre os seus membros o novo presidente para completar o mandato em curso.

3- Na impossibilidade de o vice-presidente assumir funções, a direcção reunirá no prazo máximo de 15 (quinze) dias para designar novo presidente de entre os seus membros.

4- Caso a direcção considere não existirem condições de funcionamento regular, poderá requerer a convocação de eleições antecipadas, a realizar no prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

## Artigo 37.º

### (Destituição)

1- A direcção e o conselho fiscal e os respectivos membros podem ser destituídos em assembleia geral expressamente convocada para o efeito, mediante deliberação aprovada por maioria qualificada de dois terços do número total de associados presentes ou representados.

2- A assembleia geral que tiver deliberado a destituição da maioria ou totalidade dos membros dos órgãos gerentes elegerá uma comissão administrativa em substituição do órgão destituído, a qual assegurará a gestão administrativa corrente do sindicato.

3- No caso previsto no número anterior, o prazo limite para apresentação de candidaturas para o órgão destituído será de 60 (sessenta) dias a contar da data da deliberação e a assembleia geral eleitoral deverá ter lugar nos 30 (trinta) dias subsequentes ao fim do prazo para apresentação de candidaturas, sendo aplicável, com as devidas adaptações, o disposto nos artigos 47.º e seguintes.

4- A destituição da totalidade ou maioria dos membros do órgão gerente equivale à destituição do respectivo órgão.

## CAPÍTULO II

**Assembleia geral**

## SECÇÃO I

**Disposições gerais**

## Artigo 38.º

**(Constituição)**

A assembleia geral é o órgão soberano do sindicato com competência deliberativa e é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, nos termos dos presentes estatutos.

## Artigo 39.º

**(Competência)**

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir, nos termos dos presentes estatutos, os membros da mesa da assembleia geral, da direcção e do conselho fiscal, em assembleia geral convocada para o efeito;
- b) Deliberar sobre a alteração dos estatutos, por maioria qualificada de dois terços do número total de associados presentes ou representados, em assembleia geral convocada para o efeito;
- c) Deliberar, mediante proposta da direcção, sobre a filiação ou a manutenção da representação do SITAC em organismos nacionais ou internacionais;
- d) Aprovar, alterar ou rejeitar o relatório e contas da direcção e o parecer do conselho fiscal, em assembleia geral convocada para o efeito até ao dia 31 de março do ano seguinte àquele a que se reportam;
- e) Aprovar, alterar ou rejeitar o orçamento anual apresentado pela direcção, em assembleia geral convocada para o efeito até ao dia 15 de dezembro do ano anterior a que se reporta;
- f) Deliberar sobre a fusão, extinção e dissolução do sindicato e forma de liquidação do seu património, por maioria qualificada de três quartos de todos os associados;
- g) Deliberar, sob proposta da direcção, sobre a aquisição, a oneração e alienação de bens imóveis;
- h) Pronunciar-se sobre todas as questões de natureza profissional;
- i) Resolver, em última instância, todos os diferendos que possam surgir entre os diversos órgãos do sindicato ou entre estes e os associados;
- j) Deliberar sobre a declaração de greve;
- k) Pronunciar-se sobre todas as questões que lhe sejam apresentadas pelos órgãos do sindicato ou pelos associados;
- l) Deliberar, mediante proposta da direcção, sobre a cobrança de quotas suplementares;
- m) Exercer todas as demais competências previstas nos presentes estatutos e não compreendidas nas competências próprias de outros órgãos.

## Artigo 40.º

**(Reuniões da assembleia geral)**

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária anual para exercer as competências previstas nas alíneas d) e e) do artigo número 39.º

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária:

- a) Por iniciativa do presidente da mesa da assembleia geral;
- b) Por iniciativa da direcção;
- c) A requerimento de, pelo menos, dez por cento dos associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

## Artigo 41.º

**(Convocação)**

1- A assembleia geral será convocada pelo presidente da respectiva mesa, mediante publicação do aviso convocatório em sítio da *internet* de acesso público com o endereço electrónico: <https://publicacoes.mj.pt/pesquisa.aspx>, com uma antecedência mínima de 3 (três) dias em relação à data da sua realização.

2- A convocação da assembleia geral deverá ser publicitada mediante a afixação da respectiva convocatória na sede do SITAC, podendo o aviso convocatório ser remetido, com a mesma antecedência exigida para a convocatória, por correio electrónico para os endereços electrónicos dos associados registados.

3- Os pedidos de convocação de assembleia geral extraordinária, nos termos da alínea c) do número 2 do artigo anterior, deverão ser dirigidos ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando, necessariamente, a ordem de trabalhos prevista para a reunião.

4- O disposto no número anterior é também aplicável aos pedidos de convocação de assembleia geral extraordinária por iniciativa da direcção.

5- O presidente da mesa convocará a assembleia geral extraordinária no prazo máximo de 15 (quinze) dias após a recepção dos requerimentos indicados no número anterior, sendo a convocatória publicada com a antecedência mínima de 10 (dez) dias em relação à data da respectiva realização.

6- Na falta ou impedimento do presidente, a assembleia geral ordinária ou extraordinária será convocada por um dos secretários, de acordo com o estabelecido nos números 1 e 2 precedentes.

7- A requerimento da direcção e devidamente fundamentado em necessidade urgente, o presidente da mesa convocará a assembleia geral extraordinária no prazo máximo de 24 horas após a recepção dos requerimentos, através de convocatória publicada com a antecedência mínima de 3 (três) dias em relação à data da respectiva realização.

8- As assembleias gerais extraordinárias realizadas nos termos do previsto no número precedente poderão, a título excepcional e desde que tal indicado no aviso convocatório, que deverá desde logo indicar a plataforma e o meio de acesso à mesma, realizar-se por meios telemáticos, assegurando a direcção a utilização de uma plataforma electrónica que permita a segurança e confidencialidade das comunicações.

#### Artigo 42.º

##### (Quórum)

1- As reuniões da assembleia geral terão início à hora constante da respectiva convocatória, desde que se encontrem presentes ou representados mais do que um quarto do número de associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- A assembleia geral pode funcionar uma hora depois da hora constante da convocatória, com qualquer número de associados, sem prejuízo do disposto em norma legal imperativa, mas, neste último caso, o quórum deliberativo exigível deve constar do aviso convocatório.

3- As reuniões extraordinárias da assembleia geral, requeridas pelos associados nos termos do disposto no artigo 40.º, número 2, alínea c), não se realizarão sem a presença efectiva de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

4- Se a reunião não se efectuar por não estarem presentes os associados requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos 3 (três) meses sobre a data da reunião não realizada.

#### Artigo 43.º

##### (Votação)

1- As deliberações da assembleia geral só poderão ter por objecto assuntos constantes da respectiva convocatória.

2- Salvo disposição em contrário, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria simples dos associados.

3- Mediante decisão do presidente da mesa da assembleia geral ou proposta de associado, neste caso aprovada por maioria simples dos associados presentes, a votação sobre processos relativos à admissão ou readmissão e às matérias disciplinares, pode ser secreta.

4- A votação relativa à eleição de associados para quaisquer cargos é sempre secreta.

5- É permitida a representação por procuração, não podendo cada associado ser portador de mais de 5 (cinco) procurações.

6- Os associados jubilados e honorários não poderão conferir procuração a outro associado.

7- As procurações só poderão ser utilizadas em deliberações constantes da ordem de trabalhos.

8- Na assembleia geral eleitoral é permitido o uso de voto por correspondência, bem como o voto electrónico, aplicando-se subsidiariamente o previsto no artigo 60.º, devendo os votos electrónicos ou por correspondência serem recebidos até ao encerramento da respectiva assembleia geral.

## Artigo 44.º

### (Mesa da assembleia geral)

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente e dois secretários.
- 2- A mesa da assembleia geral é única.
- 3- É aplicável à eleição da mesa da assembleia geral o disposto nos artigos 47.º e seguintes.
- 4- Na falta ou impedimento do presidente, este poderá ser substituído por um dos secretários.
- 5- A mesa da assembleia geral pode funcionar com o mínimo de um dos membros que a compõem, sendo os membros em falta substituídos por associados escolhidos entre os presentes na reunião.
- 6- São aplicáveis, com as devidas adaptações, à mesa da assembleia geral as disposições respeitantes à cessação do mandato dos órgãos do sindicato.
- 7- É aplicável, com as devidas adaptações, à mesa da assembleia geral o disposto no artigo 74.º

## Artigo 45.º

### (Competência do presidente da mesa da assembleia geral)

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral:

- a) Convocar a assembleia geral;
- b) Dar posse aos órgãos eleitos;
- c) Dirigir o debate em reunião, conceder o uso da palavra a quem e pela ordem que o requeira, fixar períodos de tempo para uso da palavra, caso o entenda necessário;
- d) Manter e exigir a boa ordem no desenrolar da reunião;
- e) Assinar e despachar o expediente relativo à mesa e, quanto aos livros de actas, proceder à assinatura dos termos de abertura e encerramento, à rubrica das respectivas folhas e assinatura das actas;
- f) Convocar e presidir à assembleia geral eleitoral;
- g) Receber as listas de candidaturas e verificar a sua conformidade com os estatutos;
- h) Coordenar os trabalhos da comissão eleitoral.

## Artigo 46.º

### (Competência dos secretários)

Compete em especial aos secretários:

- a) Redigir, expedir e fazer publicar as convocatórias;
- b) Coadjuvar ou substituir o presidente na condução da assembleia geral, em casos de falta ou impedimento daquele;
- c) Ler e elaborar as actas, bem como o expediente da assembleia;
- d) Promover a informação aos associados do teor das deliberações tomadas nas assembleias;
- e) Escrutinar as votações nas assembleias.

## SECÇÃO IV

### Assembleia geral eleitoral e processo eleitoral

## Artigo 47.º

### (Âmbito pessoal)

A assembleia geral eleitoral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais, nos termos dos presentes estatutos.

## Artigo 48.º

### (Capacidade eleitoral activa)

Gozam de capacidade eleitoral activa todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, com excepção dos associados honorários.

## Artigo 49.º

**(Capacidade eleitoral passiva)**

1- Gozam de capacidade eleitoral passiva todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, com excepção dos associados honorários.

2- Os associados jubilados só poderão ser eleitos para a mesa da assembleia geral e para o conselho fiscal.

## Artigo 50.º

**(Cadernos eleitorais)**

1- Até 8 (oito) dias após a data da publicação do aviso convocatório da assembleia geral eleitoral, a direcção deverá elaborar cadernos eleitorais completos, dos quais deverão constar:

- a) Nome e número do associado;
- b) Identificação da condição de vínculo laboral;
- c) Categoria de associado.

2- Os cadernos eleitorais deverão ser publicados na sede do SITAC, ou, caso existam, nas representações ou delegações do sindicato.

3- A direcção elaborará tantos cadernos eleitorais quantas as listas candidatas e os necessários ao escrutínio, recebendo cada lista uma cópia daquele caderno.

4- Durante a campanha eleitoral será facultada a consulta dos cadernos eleitorais a todos os associados que o requeiram.

## Artigo 51.º

**(Convocação)**

A assembleia geral eleitoral é convocada pelo presidente da mesa da assembleia geral com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias em relação à data da sua realização, mediante publicação do aviso convocatório em sítio da *internet* de acesso público com o endereço electrónico: <https://publicacoes.mj.pt/pesquisa.aspx> ou aviso publicado em jornal da área do concelho da sede do SITAC e aviso publicado no sítio do SITAC na *internet* e enviado por correio electrónico para o endereço registado de cada associado.

## Artigo 52.º

**(Comissão eleitoral)**

1- A comissão eleitoral é a estrutura que organiza e fiscaliza o processo eleitoral.

2- A comissão eleitoral será constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral, que preside, e por dois membros de cada lista concorrente.

3- O presidente da mesa da assembleia geral não poderá, contudo, presidir por inerência à comissão eleitoral se integrar qualquer das listas concorrentes, excepto na situação de lista única candidata aos órgãos do SITAC.

4- Se o presidente da mesa da assembleia geral integrar qualquer das listas concorrentes, deverão os respectivos membros eleger o associado que presidirá à comissão eleitoral, no dia em que esta inicia funções.

5- Na situação prevista no número anterior, o presidente da mesa da assembleia geral só poderá ser eleito por unanimidade para presidir à comissão eleitoral.

## Artigo 53.º

**(Início e cessação de funções)**

1- A comissão eleitoral inicia as suas funções no dia útil seguinte à data limite de apresentação das listas de candidatos.

2- A comissão eleitoral cessa as suas funções no terceiro dia útil posterior à data limite para impugnação do acto eleitoral.

3- No caso de ter havido impugnação do acto eleitoral, a comissão manter-se-á em funções até ao terceiro dia útil posterior à data da decisão definitiva sobre tal impugnação.

4- No prazo de 10 (dez) dias a contar da data de início de funções da comissão eleitoral, esta fixará, em documento escrito assinado pelos elementos que a compõem, os procedimentos a que o processo eleitoral obedecerá.

## Artigo 54.º

**(Competência)**

Compete à comissão eleitoral:

- a) Dirigir e organizar todo o processo administrativo das eleições, nomeadamente decidir sobre a existência ou não de urnas para voto directo, declarar a abertura e o encerramento da assembleia geral eleitoral e fixar as datas entre as quais decorrerá o sufrágio;
- b) Decidir sobre as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- c) Assegurar que todas as listas concorrentes tenham iguais oportunidades, de acordo com o orçamento previamente aprovado;
- d) Presidir ao sufrágio e realizar o escrutínio;
- e) Decidir sobre as impugnações do acto eleitoral que forem apresentadas e sobre quaisquer outras reclamações.

## Artigo 55.º

**(Data das eleições)**

- 1- Salvo os casos previstos nos presentes estatutos, as eleições terão lugar no penúltimo mês do mandato dos órgãos gerentes em exercício.
- 2- As eleições para os órgãos gerentes são realizadas no mesmo período eleitoral.

## Artigo 56.º

**(Candidaturas)**

- 1- A apresentação das listas de candidatos deve ser feita à mesa da assembleia geral, até vinte dias antes da data de início do sufrágio.
- 2- As candidaturas poderão ser apresentadas pela direcção cessante ou por grupo composto por, pelo menos, 12 (doze) associados com direito de voto.
- 3- Das listas de candidatos devem constar:
  - a) O número de membros da direcção, o qual deve manter-se constante até ao termo do mandato;
  - b) Nome e número de associado;
  - c) Identificação da condição de vínculo laboral;
  - d) A composição nominal dos órgãos a que se candidatam.
- 4- Os subscritores das diferentes listas serão identificados por nome completo, assinatura e número de associado.
- 5- As listas poderão ser apresentadas pessoalmente com registo de entrega ou remetidas por correio registado com aviso de recepção para a sede do SITAC.
- 6- As listas de candidatos devem ser recebidas nos serviços administrativos do SITAC até às 18h00 do último dia em que podem ser apresentadas.
- 7- As listas serão apresentadas para cada um dos órgãos do sindicato e poderão integrar candidatos a outras estruturas do SITAC.
- 8- Por cada lista concorrente, haverá quatro membros suplentes:
  - a) Um membro suplente para a mesa da assembleia geral;
  - b) Um membro suplente para o conselho fiscal;
  - c) Dois membros suplentes para a direcção, independentemente do número de elementos que compõem este órgão.

## Artigo 57.º

**(Desistência de candidatura)**

- 1- A desistência de candidatura deverá ser formalizada através de declaração dirigida à mesa da assembleia geral ou ao presidente da comissão eleitoral.
- 2- Em ordem à manutenção das candidaturas apresentadas, não poderão desistir das mesmas os associados que se apresentem à eleição para a presidência da mesa da assembleia geral nem mais do que 3 candidatos a cargos na direcção, sendo correspondentemente aplicável o disposto no artigo 66.º
- 3- A declaração referida no número um deverá ser apresentada pessoalmente com registo de entrega ou remetida por correio registado com aviso de recepção para a sede do SITAC.
- 4- Os subscritores da declaração serão identificados por nome completo, assinatura e número de associado.

### Artigo 58.º

#### (Votação)

1- O voto é pessoal, directo e secreto, não podendo ser efectuado por procurador ou qualquer outro representante.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, é admitida votação por correspondência e através de voto electrónico, nos termos dos presentes estatutos.

### Artigo 59.º

#### (Voto por correspondência)

1- Os votos por correspondência devem respeitar os seguintes requisitos:

- a) O boletim de voto deve estar dobrado e inserido em sobrescrito fechado;
- b) O sobrescrito referido na alínea anterior deverá, por sua vez, ser inserido em outro sobrescrito, endereçado ao presidente da mesa da assembleia geral ou à comissão eleitoral, no qual conste o nome e número de associado e a sua assinatura;
- c) O sobrescrito com o respectivo voto deverá ser recebido no SITAC, por qualquer meio, até ao encerramento do sufrágio.

2- A comissão eleitoral organizará um registo de recepção dos votos por correspondência.

### Artigo 60.º

#### (Voto electrónico)

1- É permitido o voto electrónico o qual é efectivado através do respectivo envio por «correio electrónico».

2- Cada associado terá ao seu dispor uma «palavra-chave» confidencial, a qual será fornecida pelo presidente da comissão eleitoral e só poderá ser utilizada para efeitos de voto electrónico.

3- Os votos serão recebidos e arquivados num ficheiro electrónico, a «urna electrónica», o qual só poderá ser aberto pelo presidente da comissão eleitoral.

4- Para efeitos do disposto no número anterior, o presidente da comissão eleitoral disporá de uma «palavra-chave», só podendo proceder à abertura da «urna electrónica» após o encerramento do sufrágio, nos termos do artigo 64.º

5- O voto através de correio electrónico deverá ser recebido no SITAC até ao encerramento do sufrágio.

### Artigo 61.º

#### (Mesas de voto)

1- Durante o período de sufrágio, poderão funcionar mesas de voto, nos termos que forem fixados pela comissão eleitoral.

2- Caso a comissão eleitoral decida pela existência de mesas de voto:

- a) Cada lista concorrente deverá nomear um ou mais elementos que integrarão cada mesa de voto;
- b) A composição das mesas de voto deverá ser publicada cinco dias antes da realização do acto eleitoral;
- c) O presidente da comissão eleitoral preside às mesas de voto, podendo fazer-se representar por associado por ele designado para o efeito, o qual não poderá integrar qualquer lista.

### Artigo 62.º

#### (Sufrágio)

1- O sufrágio tem a duração de três dias úteis.

2- Salvo deliberação em contrário da comissão eleitoral, o sufrágio decorrerá entre as 14h00 e as 18h00, na sede do SITAC, ou nas respectivas representações ou delegações, sem prejuízo do disposto quanto ao voto por correio electrónico e voto por correspondência.

### Artigo 63.º

#### (Voto em branco ou nulo)

1- Corresponderá a voto em branco o do boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Corresponderá a voto nulo o do boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido assinalado o quadrado correspondente a lista que tenha desistido das eleições;

c) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasuras ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não será considerado voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não sendo perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do associado.

#### Artigo 64.º

##### (Escrutínio)

1- Será eleita a lista que obtiver mais de metade dos votos validamente expressos, não se considerando como tal os votos em branco ou nulos.

2- Se nenhuma das listas obtiver esse número de votos, proceder-se-á a segundo sufrágio, ao qual concorrão as duas listas mais votadas que não tenham retirado a sua candidatura.

3- A segunda volta de eleições realizar-se-á nos 15 (quinze) dias posteriores ao apuramento dos resultados do primeiro sufrágio.

4- Após o sufrágio, proceder-se-á de imediato ao apuramento dos resultados, o qual, logo que concluído, será anunciado.

#### Artigo 65.º

##### (Impugnação do acto eleitoral)

1- O acto eleitoral pode ser impugnado com base em irregularidades.

2- A reclamação deverá ser fundamentada e apresentada à comissão eleitoral até três dias de calendário após o encerramento da assembleia eleitoral.

3- Caso a comissão eleitoral entenda, por decisão escrita e devidamente fundamentada, que a reclamação pode vir a obter provimento, comunica tal entendimento à mesa da assembleia geral.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão eleitoral poderá recusar a submissão da reclamação a apreciação e decisão em assembleia geral, caso entenda, por decisão escrita e devidamente fundamentada, que aquela poderá não obter provimento.

5- Para efeitos do disposto no número três do presente artigo, o presidente da mesa da assembleia geral convocará, no prazo de 15 (quinze) dias, uma assembleia geral para apreciação e decisão da impugnação.

#### Artigo 66.º

##### (Inexistência de candidaturas)

1- Se, dentro do prazo fixado pelo artigo 56.º, número 1, não forem apresentadas listas de candidatos ou no caso de desistência de candidatura, nos termos do artigo 57.º, será dado início a novo processo eleitoral nos 30 (trinta) dias subsequentes à data prevista para o início do sufrágio.

2- É aplicável ao novo processo eleitoral o disposto na presente secção.

3- É aplicável, com as devidas adaptações, o disposto no artigo 35.º, número 4.

4- O procedimento descrito nos números anteriores repetir-se-á até efectiva realização de acto eleitoral.

#### Artigo 67.º

##### (Tomada de posse)

Os órgãos eleitos tomarão posse no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o apuramento dos resultados eleitorais, ou, no caso de impugnação destes, 7 (sete) dias após a deliberação da comissão eleitoral ou da assembleia geral, conforme os casos.

#### Artigo 68.º

##### (Início do mandato)

Os órgãos eleitos iniciarão o seu mandato no dia útil seguinte àquele em que tomaram posse.

### CAPÍTULO III

#### **Direcção**

##### Artigo 69.º

###### (Constituição)

- 1- A direcção é o órgão gerente encarregue da administração e gestão do SITAC.
- 2- A direcção é composta por um número ímpar mínimo de 5 (cinco) e máximo de 9 (nove) membros.
- 3- A direcção é constituída por:
  - a) Um presidente;
  - b) Um vice-presidente;
  - c) Um tesoureiro;
  - d) Dois vogais.
- 4- O vice-presidente substitui o presidente em caso de falta ou impedimento deste, salvo o disposto nos presentes estatutos quanto à cessação do mandato.

##### Artigo 70.º

###### (Competência)

Compete à direcção:

- a) Dirigir, coordenar, gerir e administrar o sindicato de acordo com o disposto nos estatutos e com a orientação definida no programa com que foi eleita;
- b) Cumprir as disposições estatutárias e, bem assim, as deliberações da assembleia geral;
- c) Administrar os bens do sindicato;
- d) Celebrar contratos de locação de equipamentos;
- e) Discutir, negociar e assinar os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho e outra regulamentação laboral, nos termos da lei em vigor;
- f) Decidir sobre a concessão de subsídios aos membros dos outros órgãos do SITAC pelo exercício das suas funções;
- g) Aceitar ou rejeitar os pedidos de admissão de novos associados, nos termos dos estatutos;
- h) Exercer o poder disciplinar, nos termos dos estatutos;
- i) Elaborar regulamentos internos necessários à eficiência e modernização dos serviços administrativos;
- j) Promover a constituição e funcionamento de grupos de trabalho para fins específicos;
- k) Promover a constituição e funcionamento de comissões para apreciação de questões de natureza técnica ou disciplinares;
- l) Elaborar e apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e as contas e, bem assim, o orçamento para o ano seguinte;
- m) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a convocação de assembleia extraordinária sempre que o entenda necessário e nos termos dos estatutos;
- n) Organizar e manter actualizado o ficheiro dos associados;
- o) Representar o sindicato em juízo e fora dele;
- p) Propor à assembleia geral a filiação ou manutenção da representação do SITAC em organismos nacionais ou internacionais;
- q) Arrecadar receitas e proceder à sua administração, nos termos dos presentes estatutos;
- r) Elaborar relatório, que deverá ser entregue ao presidente da mesa da assembleia geral e posteriormente à direcção seguinte, o qual deverá descrever de forma completa o estado dos processos pendentes e demais documentação do SITAC.

##### Artigo 71.º

###### (Competências dos membros da direcção)

- 1- Compete, em especial, ao presidente da direcção:
  - a) Coordenar o trabalho da direcção;
  - b) Convocar e dirigir as reuniões da direcção e assegurar a execução das deliberações tomadas;
  - c) Assinar toda a correspondência oficial da direcção, podendo delegar esta competência, quando assim o entender, em qualquer outro membro da direcção;

d) Elaborar os relatórios anuais das actividades, em conjunto com os outros responsáveis pelos diversos sectores de actividade;

e) Visar documentos de receitas e despesas;

f) Abrir contas bancárias e proceder ao respectivo movimento;

g) Constituir mandatários para a prática de actos determinados e precisamente definidos no instrumento de representação.

2- Compete, em especial, ao vice-presidente:

a) Substituir o presidente nas suas faltas ou impedimentos;

b) Coadjuvar o presidente no desempenho das suas funções.

3- Compete, em especial, ao tesoureiro:

a) Zelar pelo património do sindicato;

b) Arrecadar e depositar as receitas;

c) Proceder ao pagamento das despesas autorizadas pela direcção;

d) Coordenar todos os serviços de contabilidade e tesouraria do sindicato;

e) Organizar o balanço e proceder ao fecho de contas.

4- Compete a cada vogal exercer as competências que lhes sejam conferidas pelo presidente da direcção.

#### Artigo 72.º

##### (Reuniões e quórum)

1- A direcção define a periodicidade das respectivas reuniões, devendo reunir no mínimo uma vez em cada mês.

2- O presidente da mesa da assembleia geral pode assistir às reuniões da direcção, embora não possa exercer o direito de voto nas deliberações aí tomadas.

3- A direcção pode decidir convidar a assistirem às reuniões da direcção, quer os outros membros dos órgãos do sindicato, quer os delegados sindicais, embora nenhum destes possa exercer o direito de voto nas deliberações aí tomadas.

4- A direcção reúne com a maioria dos seus membros em exercício e delibera com um mínimo de dois terços dos membros em exercício.

#### Artigo 73.º

##### (Actas)

1- Devem ser exaradas actas, as quais devem ser rubricadas, com as deliberações tomadas e tudo o que tenha sido tratado em reunião.

2- A acta deve conter, designadamente:

a) A identificação do órgão, o lugar, o dia e a hora da reunião;

b) O nome dos participantes ou lista de presenças, a qual será anexada à acta;

c) A ordem do dia constante da convocatória, caso esta exista;

d) O teor das deliberações tomadas;

e) Os resultados das votações;

f) O sentido das declarações dos membros da direcção, se estes o requererem;

g) A assinatura de todos os participantes na reunião.

3- Sempre que as actas sejam registadas em folhas soltas, deve o presidente da direcção tomar as precauções e as medidas necessárias para impedir a sua falsificação.

#### Artigo 74.º

##### (Subsídios e reembolsos pelo desempenho de funções na direcção e nas comissões e grupos de trabalho)

1- Os membros da direcção têm direito a um subsídio, fixo ou variável, em virtude do desempenho das suas funções, bem como ao reembolso das quantias que tenham deixado de auferir no âmbito da sua actividade profissional pelo desempenho de funções sindicais.

2- Os membros das comissões e grupos de trabalho constituídos nos termos destes estatutos poderão ter igualmente direito a um subsídio, mediante deliberação nesse sentido tomada pela direcção.

3- O subsídio e suas actualizações devem constar do orçamento a submeter à assembleia geral.

4- A direcção define o montante, os critérios e procedimentos relativos ao processamento do subsídio e reembolso referidos no número um.

### Artigo 75.º

#### (Responsabilidade)

1- Os membros da direcção são solidariamente responsáveis pelos actos praticados no exercício das suas competências.

2- São isentos de responsabilidade os membros da direcção que:

- a) Tendo estado presentes na reunião em que foi tomada a deliberação, tiverem manifestado o seu desacordo, em declaração registada em acta;
- b) Não tendo estado presentes na reunião, tenham declarado por escrito o seu desacordo, que igualmente será registado em acta.

### Artigo 76.º

#### (Vinculação)

1- O sindicato obriga-se pela assinatura:

- a) Do presidente e de outro membro da direcção;
  - b) De dois membros da direcção, no caso de ausência ou impedimento do presidente;
  - c) Do(s) membro(s) da direcção que, para tanto, tenha(m) recebido, em acta, delegação da direcção para a prática de acto ou actos determinados;
  - d) De mandatários no âmbito restrito dos poderes que lhes tenham sido conferidos.
- 2- Os actos de mero expediente podem ser assinados por qualquer membro da direcção ou por funcionário do SITAC a quem tal poder tenha sido expressamente conferido por deliberação da direcção.

## CAPÍTULO IV

### Conselho fiscal

### Artigo 77.º

#### (Constituição)

1- O conselho fiscal é um órgão gerente do sindicato, composto por 3 (três) membros, dos quais um é o presidente.

2- Em caso de impedimento definitivo do presidente na pendência do mandato, os restantes membros escolherão um deles para desempenhar as funções de presidente até ao seu termo.

### Artigo 78.º

#### (Competência)

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar o cumprimento dos estatutos e demais regulamentação e a observância das normas de democraticidade interna do sindicato;
- b) Dar parecer sobre o orçamento, relatório e contas de exercício apresentados pela direcção;
- c) Examinar trimestralmente a contabilidade do sindicato e das restantes estruturas, bem como verificar, sempre que o entender, a documentação da tesouraria;
- d) Conferir trimestralmente a regularidade da escrituração dos livros de actas da direcção;
- e) Elaborar actas da sua actividade em livro apropriado.

### Artigo 79.º

#### (Normas aplicáveis)

São aplicáveis ao conselho fiscal, com as devidas adaptações, as regras estabelecidas quanto às reuniões e responsabilidade dos membros da direcção, bem como o disposto no artigo 74.º

## CAPÍTULO VI

### Delegados sindicais

#### Artigo 80.º

##### (Delegados sindicais)

- 1- Os delegados sindicais constituem um corpo executivo que, em conjunto e em coordenação com a direcção, cuida das questões laborais dos associados.
- 2- Os delegados sindicais são eleitos pela assembleia geral.

#### Artigo 81.º

##### (Subsídios e reembolsos pelo desempenho de funções dos delegados sindicais)

- 1- Os delegados sindicais têm direito a um subsídio, fixo ou variável, em virtude do desempenho das suas funções, bem como ao reembolso das quantias que tenham deixado de auferir no âmbito da sua actividade profissional pelo desempenho de funções sindicais.
- 2- A direcção define os montantes, os critérios e procedimentos relativos ao processamento do subsídio e reembolso referidos no número um.

## CAPÍTULO VII

### Assembleia de empresa

#### Artigo 82.º

##### (Constituição da assembleia de empresa)

- 1- A assembleia de empresa é o órgão deliberativo constituído por todos os associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais, que trabalhem numa mesma empresa.
- 2- Poderão estar presentes em assembleia de empresa associados de outras empresas, não tendo, contudo, direito a voto.
- 3- Em assembleia de empresa podem estar presentes os membros da direcção que não trabalhem nessa empresa, podendo propor, requerer e intervir em geral, não podendo, contudo, votar nas deliberações.

#### Artigo 83.º

##### (Competência)

Compete à assembleia de empresa:

- a) Pronunciar-se sobre todas as questões de natureza profissional relacionadas com a actividade dos associados na empresa em que prestem trabalho;
- b) Aprovar ou ratificar os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou outra regulamentação laboral;
- c) Deliberar sobre a declaração de greve na respectiva empresa;
- d) Fiscalizar os actos dos respectivos delegados sindicais;
- e) Eleger e destituir a comissão de empresa;
- f) Deliberar sobre a cobrança de quotas suplementares.

#### Artigo 84.º

##### (Normas aplicáveis)

São aplicáveis à assembleia de empresa as regras estabelecidas quanto à convocação, organização e funcionamento da assembleia geral, em tudo o que não contrariar a específica natureza daquela.

#### Artigo 85.º

##### (Comissão de empresa)

- 1- A comissão de empresa é, nos termos dos presentes estatutos, a estrutura representativa dos associados que prestam trabalho numa empresa com um mínimo de 15 associados e é constituída mediante proposta da

direcção apresentada em assembleia de empresa, especialmente convocada para o efeito.

2- A comissão de empresa é constituída por um número ímpar de elementos, com um mínimo de 3 (três) e um máximo de 5 (cinco), dos quais um é o respectivo presidente.

3- A comissão de empresa integrará sempre, pelo menos, um delegado sindical.

4- Independentemente de pertencerem à direcção, os respectivos membros poderão integrar a comissão de empresa.

#### Artigo 86.º

##### (Constituição)

1- A comissão de empresa é eleita em assembleia eleitoral de empresa.

2- Só poderão integrar a comissão de empresa os associados que estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- A direcção, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias de calendário subsequentes ao início do mandato, promove obrigatoriamente a convocação de assembleia eleitoral de empresa, de cuja ordem de trabalhos constará a eleição de comissão de empresa.

4- As listas concorrentes às eleições podem apresentar uma lista eleitoral para a comissão de empresa.

5- A comissão de empresa toma posse e inicia o respectivo mandato na assembleia eleitoral de empresa em que foi eleita.

6- Em caso de cessação do mandato da direcção, cessa o mandato da comissão de empresa, devendo a nova direcção, quando eleita, proceder nos termos do número 3 supra.

7- Na impossibilidade de eleição de comissão de empresa, a direcção assegurará a gestão meramente administrativa e corrente dos assuntos respeitantes aos interesses dos associados da respectiva empresa, sem prejuízo de ser promovida a realização de nova assembleia eleitoral de empresa.

#### Artigo 87.º

##### (Eleição)

1- Sem prejuízo do disposto no número 4 do artigo precedente, a apresentação de listas eleitorais para a comissão de empresa é feita em assembleia eleitoral de empresa.

2- É aplicável, salvo deliberação em contrário da respectiva assembleia, com as devidas adaptações as regras aplicáveis à assembleia eleitoral.

#### Artigo 88.º

##### (Destituição)

1- A comissão de empresa e os respectivos membros podem ser destituídos em assembleia de empresa expressamente convocada para o efeito, mediante deliberação aprovada por maioria simples do número total de associados presentes ou representados.

2- Sem prejuízo da faculdade de revogar a delegação de poderes atribuída nos termos estatutários, a direcção pode propor à assembleia de empresa a destituição da comissão de empresa ou de algum dos seus membros.

3- A assembleia de empresa que tiver deliberado a destituição da maioria ou totalidade dos membros, elegerá, se possível, nova comissão de empresa.

4- Na impossibilidade de eleição de nova comissão de empresa esta é substituída pela direcção.

5- São aplicáveis aos membros da comissão da empresa, com as devidas adaptações, as regras de cessação do mandato dos membros dos órgãos do sindicato.

#### Artigo 89.º

##### (Competência)

Compete à comissão de empresa:

a) Mediante delegação de poderes da direcção, negociar e propor à assembleia de empresa, para aprovação ou ratificação, os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou outra regulamentação laboral;

b) Coordenar a actuação dos associados da empresa em função das directrizes e política sindical definida pela direcção;

c) Estabelecer, manter e desenvolver contactos com a empresa;

d) Estabelecer, manter e desenvolver contactos com os associados e com a direcção;

e) Administrar e gerir o orçamento constituído pela afectação de percentagem das quotas cobradas, sob supervisão e fiscalização da direcção e do conselho fiscal.

2- A comissão de empresa deve prestar contas no máximo de três em três meses à direcção sobre os gastos efectuados, devendo dar conta imediatamente àquele órgão de qualquer despesa extraordinária previsível, bem como informar a direcção, logo que esta o solicite, sobre quaisquer assuntos.

#### Artigo 90.º

##### (Competência em matéria de negociação colectiva)

1- A comissão de empresa pode negociar instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho ou outra regulamentação laboral, desde que seja mandatada para o efeito pela direcção, através de delegação de poderes.

2- A delegação de competência referida no número anterior extingue-se:

a) Por revogação a todo o tempo do acto de delegação efectuada pela direcção e respectivos instrumentos de mandato;

b) Por caducidade, por se terem esgotado os seus efeitos ou ter cessado o mandato da direcção ou da comissão de empresa.

3- Em qualquer negociação, a comissão de empresa terá de enquadrar-se nos princípios definidos pela direcção em sede de política sindical, assim como respeitar os termos da delegação de poderes efectuada pela direcção e/ou respectivos instrumentos de mandato.

4- A direcção pode exercer o direito de veto relativamente a quaisquer propostas que a comissão de empresa pretenda apresentar em assembleia de empresa.

5- Qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou regulamentação laboral negociados pela comissão de empresa terão de ser ratificados em assembleia de empresa.

6- Não podem ser submetidas a deliberação da assembleia de empresa, propostas da comissão de empresa que tenham sido vetadas pela direcção.

### TÍTULO V

#### Administração financeira

#### Artigo 91.º

##### (Receitas)

1- Constituem receitas do SITAC:

a) As quotas e joias;

b) As contribuições extraordinárias provenientes de donativos, doações, legados e outras receitas com enquadramento legal.

2- As receitas serão obrigatoriamente contabilizadas e terão a seguinte aplicação:

a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da actividade e funcionamento do sindicato;

b) Constituição de fundos;

c) Rentabilização dos activos e do património do SITAC;

d) Outras aplicações expressamente definidas em assembleia geral e necessárias ao desenvolvimento da acção social, da promoção da solidariedade e do escopo do SITAC.

### TÍTULO VI

#### Fusão e dissolução

#### Artigo 92.º

##### (Fusão e dissolução)

1- A fusão e a dissolução do sindicato só poderão ocorrer mediante deliberação tomada em assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número de associados presentes ou representados, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 43.º, número 4, e ser dotada de poderes especiais.

2- Em caso de dissolução, a assembleia geral determinará, após regularização do passivo, o emprego ou a repartição do activo líquido ou dos bens do sindicato.

3- Em nenhum caso o saldo de liquidação e os bens do sindicato poderão ser repartidos entre os associados.

4- A assembleia geral determina quem procederá à liquidação, nos termos dos estatutos e em conformidade com as deliberações daquela.

## TÍTULO VII

### **Alteração dos estatutos**

#### Artigo 93.º

##### **(Alteração dos estatutos)**

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados em assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, nos termos do artigo 39.º, alínea *b*).

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem o voto favorável de dois terços do número dos associados presentes ou representados, com excepção do artigo 69.º que carece de maioria qualificada de três quartos, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 43.º, número 4, e ser dotada de poderes especiais.

## TÍTULO VIII

### **Disposições transitórias**

#### Artigo 94.º

##### **(Comissão instaladora)**

Após a aprovação do sindicato pela assembleia constituinte e até à tomada de posse dos novos órgãos sociais, incumbe a um ou mais associados fundadores, nomeados em sede de assembleia constituinte, praticar os seguintes actos:

- Proceder ao registo do sindicato junto do Ministério do Trabalho;
- Acompanhar o processo de registo junto do Ministério do Trabalho;
- Receber todos os pedidos de filiação que sejam dirigidos ao sindicato;
- Assegurar o expediente do sindicato;
- Organizar o acto eleitoral de eleição dos corpos sociais após a publicação dos estatutos no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 12 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 10, a fl. 9 do livro n.º 3.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****I - ESTATUTOS****Federação Nacional das Associações de Comerciantes de Carnes - Cancelamento**

Por sentença proferida em 9 de março de 2026, transitada em julgado em 21 de abril de 2026, no âmbito do Processo n.º 8572/25.0T8LSB, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Lisboa - Juízo do Trabalho de Lisboa - Juiz 5, movido pelo Ministério Público contra a Federação Nacional das Associações de Comerciantes de Carnes, foi declarada a extinção judicial da referida associação de empregadores, por esta não ter requerido a publicação da identidade dos membros da direção num período de seis anos a contar da publicação anterior, nos termos do número 1 do artigo 456.º do mesmo código.

Assim, nos termos dos números 4 e 8 do referido artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Federação Nacional das Associações de Comerciantes de Carnes, efetuado em 2 de abril de 1980, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Portugal Activo - Associação de Clubes de Fitness e Saúde - PAACFS - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 27 de março de 2026 para o mandato de dois anos.

Presidente - 100 % Fitclub, representada por Cátia Velez.

Vice-presidente de área institucional - SC Fitness, representada por Bernardo Novo.

Vice-presidente de finanças - Holmes Place, representada por Sofia Sousa.

Vice-presidente de programas, projetos e relações internacionais - Gym Tónico, representada por Paulo Morais.

Vice-presidente de comunicação e *marketing* - Balance Company, representada por Pedro Simão.

Secretário - ADHOC GYM, representada por Mauro Paula.

Tesoureiro - The Pilates Studio Portugal, representada por Frederico Figueiredo.

Vogal 1 - Vivagym, representada por Juan Del Rio.

Vogal 2 - Fitness Park, representada por Sérgio Silva.

## PRIVADO

## ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

## II - DIREÇÃO

**Associação dos Profissionais e Empresas de Mediação Imobiliária de Portugal - APEMIP -  
Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de dezembro de 2025, para o mandato de três anos.

Presidente - Castelhana - Soc. Med. Imobiliária, L.<sup>da</sup>, representada por Patricia Barão.

Vice-presidente adjunto - FCGM - Sociedade de Mediação Imobiliária, SA, representada por Paulo Caiado.

Vice-presidente Norte - Predial Parque - Soc. Med. Imobiliária, L.<sup>da</sup>, representada por Domingos Silva.

Vice-presidente Centro - Exitcasa - Med. Imob. Unip., L.<sup>da</sup>, representada por José Paraíso.

Vice-presidente LVT - (administrativo e financeiro) - Dâmaso & Ferreira - Soc. Med. Imobiliária, L.<sup>da</sup>, representada por Marina Zueva.

Vice-presidente Sul - Casaibéria - Mediação Imobiliária, L.<sup>da</sup>, representada por Paulo Lopes.

Suplente LVT - Citylux II - Mediação Imobiliária, L.<sup>da</sup>, representada por Fátima Martins.

Suplente Norte - Quadrado Mágico - Mediação Imobiliária, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Vítor Duarte.

Suplente Sul - Goldentree - Mediação Imobiliária, Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por Ana Paula Marques.

Suplente Centro - Arcada Prime - Med. Imobiliária, L.<sup>da</sup>, representada por Pedro Pires.

**PRIVADO****ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação Nacional de Revendedores de Energia, Combustíveis, Estações de Serviço, Estacionamentos e Lavagens Automóveis - ANAREC - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de março de 2026, para o mandato de quatro anos.

Presidente - Elitegás, L.<sup>da</sup>, representada por António João Durão dos Santos.

Vice-presidente - Norbat - Comércio de Combustíveis e Lubrificantes, L.<sup>da</sup>, representada por Mafalda Maria Baltar da Cunha Sampaio Maia de Menezes Trigo.

Vice-presidente - Rodrigues & Filhos, L.<sup>da</sup>, representada por António José Costa Martins Barros Rodrigues.

Vice-presidente - VIA - Unipessoal, L.<sup>da</sup>, representada por João Vítor Sobral de Freitas.

Vice-presidente - Vitóriagás - Soc. Distribuidora de Gases, L.<sup>da</sup>, representada por Pedro Ricardo da Silva Confraria.

1.º suplente - Octávio de Almeida & Filhos, L.<sup>da</sup>, representada por Nuno Octávio Martins Roque de Almeida.

2.º suplente - M. J. Vendeiro SA, representada por Manuel Joaquim da Cunha Vendeiro.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Fundação Calouste Gulbenkian - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 29 de abril de 2026 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Catarina Ariztía.

Ana Maria Campino.

André Vieira.

Daniela Oliveira.

Madalena Pinheiro.

Suplentes:

Bruno Sequeira.

Maria João Santos.

Registado em 11 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 69 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Greif Portugal, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 16 de abril 2026 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Paulo Gonçalves.

Samuel Carriço.

Suplente:

Pedro Silvestre.

Registado em 8 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 38, a fl. 69 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **Super Bock Bebidas, SA - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 29 de abril de 2026 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Pedro Nuno Rodrigues da Silva.  
Fernando José Oliveira Silva Reis.  
Carla Marisa Silva Sequeira.  
Paulo Manuel Jesus Pacheco.  
Nuno Miguel Moreira Leite.  
Joaquim Jorge Baptista Parchão.  
José Eduardo Pereira Andrade.

Suplentes:

Daniel Faustino Carreira.  
Carlos Daniel da Silva Barreira.  
Ricardo Jorge Tormenta Nascimento.  
Alberto Manuel Correia.  
Ana Paula Rola Teixeira Pereira.

Registado em 11 de maio de 2026, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 36, a fl. 69 do livro n.º 2.

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

## COMISSÕES DE TRABALHADORES

### II - ELEIÇÕES

#### **KWD Portugal, Unipessoal L.<sup>da</sup> - Eleição**

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 27 de abril de 2026 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Eduardo Filipe Pinto Lopes Guerreiro.

André Miguel Grácio Rafael.

Pedro Miguel Ramos da Ressurreição.

Suplente:

Edgar Alexandre de Jesus Pereira.

Rafael Martins Soares Canastra.

Luís Miguel Pereira do Ó de Sousa.

Registado em 12 de maio de 2026, ao abrigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 39, a fl. 69 do livro n.º 2.

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Convocatória**

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2026, foi publicada a convocatória relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, a qual não se vai realizar na data mencionada, pelo que 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 nova comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 7 de maio de 2026.

«Na sequência da comunicação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2026, relativa à realização do acto eleitoral para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho da empresa RESIESTRELA - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA, inicialmente agendada para o dia 3 de junho de 2026, vem o STAL informar da alteração da referida data.

A alteração deve-se à convocação de uma greve geral para o dia 3 de junho de 2026, circunstância que poderá comprometer a normal realização do acto eleitoral e a participação dos trabalhadores.

Assim, informa-se que o acto eleitoral passará a realizar-se no próximo dia 9 de junho de 2026.»

**PRIVADO**

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### I - CONVOCATÓRIAS

#### **Unidade Local de Saúde da Cova da Beira, EPE - Convocatória**

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Serviços e de Entidades com Fins Públicos - STTS, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de maio de 2026, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Unidade Local de Saúde da Cova da Beira.

«Pela presente comunicação a V. Ex.<sup>as</sup> com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 13 de agosto de 2026, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome completo da empresa: Unidade Local de Saúde da Cova da Beira, EPE.

Morada: Quinta do Alvito, 6200-251 Covilhã.»

PRIVADO

# ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

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

### II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

#### **Jardins do Paço - Arquitectura Paisagista, L.<sup>da</sup> - Eleição**

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Jardins do Paço - Arquitectura Paisagista, L.<sup>da</sup>, realizada em 24 de abril de 2026, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2026.

Efetiva:

Joana Margarida Ferreira Costa.

Suplente:

Maria Luísa das Neves Tiago.

Registado em 8 maio de 2026, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 10, a fl. 172 do livro n.º 1.