

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 28/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ponte de Sor e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 29/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Caldas da Rainha e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 20
- Acordo coletivo de trabalho n.º 30/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Seda e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 29
- Acordo coletivo de trabalho n.º 31/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Tomar e a FESAP - Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e outros 45
- Aviso n.º 11/2023 - Alteração e texto consolidado ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 67/2015 entre o Município de Caldas da Rainha e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 52
- Aviso n.º 12/2023 - Alteração e texto consolidado ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 68/2015 entre os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento da Câmara Municipal das Caldas da Rainha e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 63
- Aviso n.º 13/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 121/2015 entre o Município da Chamusca e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 74

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras/texto consolidado 86
- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras 124

– Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras	127
– Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras	131
– Contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras	138
– Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras	144
– Contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras	148
– Acordo de empresa entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L. ^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras	153
– Contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Retificação	159

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– UGT - Portalegre, União Geral de Trabalhadores de Portalegre - Alteração	162
– Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração	178

II – DIREÇÃO:

– UGT - Portalegre, União Geral de Trabalhadores de Portalegre - Eleição	180
– Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Eleição	181
– Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN - Eleição	183
– Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia - SATAE - Eleição	185

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

– ACIBEV - Associação de Vinhos e Espirituosas de Portugal - Eleição	186
– Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Eleição	187
– ACIPS - Associação Comercial e Industrial de Ponte de Sor - Eleição	188
– ALI - Associação de Apoio Domiciliário, de Lares e Casas de Repouso de Idosos - Eleição	189

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

– Super Bock Bebidas, SA - Eleição	190
--	-----

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- João de Deus & Filhos, SA - Eleição 191
- Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis - Eleição 192
- Verallia Portugal, SA - Eleição 193

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 28/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ponte de Sor e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 181/2016, publicado na 2.ª série do *Diário da República* n.º 31/2016, de 15/02, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e vigora pelo prazo de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

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

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, tendo em conta o bom funcionamento dos serviços e a prossecução do interesse público, sempre que possível com o acordo dos trabalhadores e, no caso dos trabalhadores sindicalizados, se estes assim o entenderem, por intermédio de negociação direta com a Organização sindical (representantes sindicais/Comissão Sindical). Em caso de falta de acordo, prevalecerá o horário fixado pelo EP.

3- Sem prejuízo do disposto no n.º 2 desta cláusula, se pelo EP ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais, e desde que devidamente fundamentadas, que necessitem de ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, sempre que possível com o acordo dos trabalhadores e, no caso dos trabalhadores sindicalizados, se estes assim o entenderem, por intermédio de negociação direta com a Organização sindical (representantes sindicais/Comissão Sindical). Em caso de falta de acordo, prevalecerá o horário fixado pelo EP.

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

5- Qualquer alteração estabelecida pelo EP, sem acordo do trabalhador, que implique um acréscimo de despesas para os trabalhadores, e desde que devidamente justificadas, conferem aos mesmos o direito a compensação económica.

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo e deve ser utilizado tendo em vista o regular funcionamento do serviço.

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

4- A jornada contínua poderá ser atribuída, desde que não ponha em causa o regular e eficaz funcionamento dos serviços municipais e nos termos da LTFP, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6- Nos casos em que o número de trabalhadores afetos ao serviço não permita o cumprimento do disposto na alínea f) do n.º 2, os trabalhadores terão direito a, pelo menos, um dia de descanso semanal a cada período de seis dias, sem prejuízo dos dias de descanso a que tenham direito para cumprimento da regra geral prevista naquela alínea f), devendo, no entanto, ser salvaguardado, a esses trabalhadores, o gozo de, pelo menos, um fim de semana completo por mês.

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de

descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3ª deste ACEP.

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

Meia Jornada

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo a que se refere o artigo 105.º, nos termos do presente acordo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 13.ª

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores estudantes.

Cláusula 14.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 15.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Direito a férias

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

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

2- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março.

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

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

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

Cláusula 18.^a

Formação profissional

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

2- Sem prejuízo do disposto na legislação, o trabalhador, enquanto formando, tem direito a frequentar ações de formação necessárias ao seu desenvolvimento pessoal e profissional; a apresentar propostas para elaboração do plano de formação;

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 19.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 20.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- xii) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;
- xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;
- xiv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as tarefas de que foram incumbidos;
- xv) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no âmbito da segurança e saúde no trabalho;
- xvi) Promover a consulta dos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, dos próprios trabalhadores, nas matérias relativas à segurança e saúde no trabalho;
- xvii) Proceder, aquando a aquisição de máquinas e equipamentos, à identificação de riscos, optando preferencialmente por máquinas e equipamentos ergonomicamente mais adequados e de menor risco para a segurança e saúde do utilizador;
- xviii) Assegurar a manutenção das instalações, máquinas, materiais, ferramentas e utensílios de trabalho nas devidas condições de segurança;
- xix) Colaborar com organizações nacionais e internacionais no âmbito da Segurança e Saúde no trabalho, de modo a beneficiar do conhecimento das técnicas e experiências mais atualizadas nesta área;
- xx) Observar as propostas e recomendações realizadas pelos Serviços de Segurança e Saúde no trabalho, bem como prescrições legais, as estabelecidas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho e as orientações da Autoridade para as Condições de Trabalho e de outras entidades competentes em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- xxi) Fornecer aos seus trabalhadores o equipamento de proteção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 21.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Direito de informação

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

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

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

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

Cláusula 23.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 24.^a

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Processo eleitoral

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

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

3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral.

Cláusula 27.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 5 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

4- Decorrido o prazo referido nos n.ºs 3 e 4 sem que o parecer tenha sido entregue ao empregador, considera-se satisfeita a exigência da consulta.

5- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, quanto às matérias previstas nas alíneas e), f) e g) do nº 1 desta cláusula, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

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

Cláusula 29.^a

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

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 22^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

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

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

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 23^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 30.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 31.^a

Objetivos

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

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 20^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 28^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 32.^a

Competências

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

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

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

Cláusula 33.^a

Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

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

Cláusula 34.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 35.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;

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

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

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

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

Cláusula 36.^a

Vestiários, Lavabos e Banheiros

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

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

Cláusula 37.^a

Refeitórios e locais para refeição

O EP compromete-se a colocar à disposição dos trabalhadores locais condignos, arejados e asseados, servidos de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipados com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em nos locais de trabalho, ou, quando tal

não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro para o refeitório do EP onde este promove a confeção de refeições completas e nutricionalmente equilibradas.

Cláusula 38.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 39.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, tratada como tal, sem discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde no trabalho.

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 40.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 41.^a

Participação dos trabalhadores

1- O EP compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com a associação sindical subscritora para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores, a pedido do EP ou da Associação Sindical.

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

Cláusula 42.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 43.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 44.^a**Norma Revogatória**

Com a entrada em vigor do presente ACEP é revogado o Acordo Coletivo de Trabalho nº 181/2016 – Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública entre o Município de Ponte de Sôr e o STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, publicado no *Diário da República*, 2^a Série, nº 31/2016, de 15/02.

Ponte de Sôr, 22 de Fevereiro de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Ponte de Sor :

Hugo Luís Pereira Hilário, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Ponte de Sor.

Pela Associação Sindical:

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

Helena Isabel Duarte Neves, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário por efeito do disposto do Artigo 48º dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim de Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3 de 22 de janeiro de 2014.

Elsa Cristina Guerreiro Lopes, na qualidade de Membro da Direção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 16 de março de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 31/2023, a fls. 47 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 29/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Caldas da Rainha e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

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

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

5- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 42 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da publicação ou da alteração dos ACEP em vigor no Município, que se encontrem pendentes dessa publicação, considerando-se para o efeito o dia da última publicação, salvo disposição em contrária prevista nesses ACEP.

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

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

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

3- Os trabalhadores não podem prestar, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por dia, incluindo-se nestas a duração do trabalho suplementar, sendo que nos casos de prestação de trabalho suplementar por motivo de caso fortuito ou de força maior aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

Cláusula 4.^a

Descanso diário e semanal

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Definição e alterações do horário de trabalho

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

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

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

4- O Empregador Público afixa nos locais de trabalho, em lugar bem visível, um mapa de horário de traba-

lho, elaborado em conformidade com as disposições legais e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis.

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

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Empregador Público recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

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

Cláusula 6.^a

Modalidades e organização do horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 7.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 8.^a

Horário desfasado

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

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

Cláusula 9.^a

Jornada Contínua

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora ao período normal de trabalho.

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

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

5- A autorização a que se refere o número anterior será recusada se a jornada continua requerida for manifesta e comprovadamente comprometedor do normal funcionamento dos serviços.

6- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua pode ainda ser requerido pelo trabalhador ou fixado pelo Presidente da Câmara Municipal, nos seguintes casos:

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

Cláusula 10.^a

Trabalho por turnos

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas para o serviço ou setor, as quais envolverão todos os trabalhadores cujas carreiras e ou categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador;
- e) No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas;
- f) Pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas, o dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir com o domingo;
- g) Não podem ser prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho;
- h) As interrupções destinadas ao repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;
- i) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, de transporte e de tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

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

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

Cláusula 11.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais e, nos serviços com funcionamento aos sábados de manhã, aquele que resultar do respetivo regulamento.

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

Cláusula 12.^a

Isenção de horário

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

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º do LTFP.

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

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho Noturno

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

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

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

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

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis de férias, caso o trabalhador, no ciclo avaliativo anterior, obtenha, pelo menos, menção de “adequado”.

3- A falta de avaliação de desempenho, por motivo imputável ao EP, é substituída, apenas para efeitos do número anterior, por menção de “adequado”.

4- Aos períodos de férias referido nos números anterior acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

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

Cláusula 16.^a

Dispensas e faltas justificadas

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

2- Os trabalhadores em regime de horário por turnos poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança no trabalho

Cláusula 17.^a

Segurança no trabalho

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

CAPÍTULO IV

Execução e incumprimento

Cláusula 18.^a

Execução

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

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

Cláusula 19.^a

Incumprimento

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

CAPÍTULO V

Comissão paritária

Cláusula 20.^a

Composição, competências e funcionamento

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

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

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

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

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

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

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

8- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente ACEP, devendo ser depositadas e publicadas nos mesmos termos dos acordos coletivos de trabalho.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Conflitos coletivos

Cláusula 21.^a

Resolução de conflitos coletivos

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

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

CAPÍTULO VII

Divulgação

Cláusula 22.^a

Divulgação obrigatória

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

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

CAPÍTULO VIII

Participação dos trabalhadores

Cláusula 23.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Caldas da Rainha, 28 de fevereiro de 2023.

Pelo Empregador Público:

Vitor Manuel Calisto Marques, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal das Caldas da Rainha.

Pela Associação Sindical:

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

José Joaquim de Miranda Correia, na qualidade de Presidente do STAL e Mandatário por efeito do disposto no artigo 48.º dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Manuel dos Santos Pereira, na qualidade de Dirigente Nacional do STAL e Mandatário por efeito do disposto no artigo 48.º dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 27 de março de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 34/2023, a fls. 47 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 30/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Seda e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

CAPÍTULO II

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

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

e) Trabalhador estudante;

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de

trabalho;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Direito a férias

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

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

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, por cada grupo de 5 pontos obtidos nas avaliações efetuadas em anos anteriores, o trabalhador adquire direito a um acréscimo ao período normal de férias de um dia

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^a

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.^a

Período experimental

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

seguinte duração:

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

Cláusula 20.^a

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.^a

Princípios gerais e conceitos

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

segurança e saúde dos trabalhadores.

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Direito de informação

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

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

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

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

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

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes.

9- Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 35.^a

Objetivos

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

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

Cláusula 36.^a**Competências**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.^a

Procedimento Culposos

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

Cláusula 47.^a

Comissão Paritária

1- As partes outorgantes constituem uma Comissão Paritária com competência para interpretar e integrar as

disposições deste acordo, composta por dois membros de cada parte.

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

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

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

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

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

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

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

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

Seda, 28 de Fevereiro de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pela Freguesia de Seda.

Manuel Marques Antunes de Matos, na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia de Seda.

Pela Associação Sindical:

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

Helena Isabel Duarte Neves, na qualidade de, Membro da Direcção Nacional e Mandatário por efeito do disposto do Artigo 48º dos Estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3 de 22 de janeiro de 2014.

João José Carçoço Castelo, na qualidade de Membro da Direcção Nacional e Mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48º e 45º n.º 2 alínea e) dos Estatutos do STAL.

Depositado em 28 de março de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 36/2023, a fls. 47 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 31/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Tomar e a FESAP - Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e outros

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Tomar, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados na FESAP - Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, no SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos e no SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3- O presente aplicar-se-á ainda, sem prejuízo do direito de oposição previsto no artigo 370.º, n.º 3 da LTFP, aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no EP.

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

3- Os dias de descanso semanal são dois, dia de descanso semanal obrigatório e dia de descanso semanal complementar, e serão gozados em dias completos e sucessivos que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

4- Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos termos a definir em Regulamento de horário de trabalho.

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

6- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao Domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um Domingo de descanso em cada período de quatro semanas.

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

2- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, desde que seja registada e sujeita a parecer prévio da comissão sindical, salvo casos excecionais e devidamente fundamentados em que não seja possível este parecer prévio, casos em que a consulta à comissão sindical deverá ser feita assim que possível.

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

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Horário flexível

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

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

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;
- e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

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

Cláusula 9.^a

Isenção de horário

1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do artigo 117.º da LTFP ou noutras disposições legais, podem gozar de isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a respetiva entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nos cargos de Comandante/Coordenador Municipal de Proteção Civil e 2º Comandante dos Bombeiros.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios.

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

Cláusula 10.^a

Horários específicos

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

- a) No âmbito da proteção da parentalidade;
- b) No âmbito do estatuto do trabalhador estudante;
- c) Dos trabalhadores da carreira de bombeiro sapador;
- d) Dos Operadores de Telecomunicações e outros assistentes operacionais e assistentes técnicos a exercer funções operacionais na área de proteção civil.

Cláusula 11.^a

Trabalho noturno

Considera-se trabalho noturno, qualquer período de tempo de trabalho, realizado entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Cláusula 12.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pela Entidade Empregadora Pública, quer do médico do trabalhador;
- b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo Parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre a Entidade Empregadora Pública e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

Cláusula 13.^a**Limites do trabalho suplementar**

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

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

Cláusula 14.^a**Horário especial dos Bombeiros Sapadores**

1- A duração semanal de trabalho dos bombeiros que prestam serviço no Corpo de Bombeiros é de 35 horas, com a contabilização mensal mediante os dias úteis tendo em conta os dias úteis trabalhados por todos os trabalhadores do Município, com a possibilidade de efetuarem 12 horas de trabalho contínuas, nos termos da legislação especial em vigor.

2- Os referidos elementos praticam o horário de 4 turnos rotativos de 12 horas de serviço.

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

4- O regime de turnos é total e permanente.

5- A organização dos turnos será estabelecida mensalmente pelo Comandante, devendo, pelo menos uma vez por mês, fazer coincidir os dias de descanso com o domingo. Será garantido o descanso a seguir a um turno efetivo de trabalho, com um mínimo de 12 horas de descanso, tendo em consideração que em situação de emergência poderá não ser efetivado.

Cláusula 15.^a**Horário especial dos Operadores de Telecomunicações, assistentes técnicos e assistentes operacionais**

1- A duração semanal de trabalho dos trabalhadores que desempenham a função de Operadores de Telecomunicações e assistentes operacionais e assistentes técnicos a desempenhar funções operacionais na área da Proteção Civil é de 35 horas, com a contabilização mensal mediante os dias úteis, com a possibilidade de efetuarem 12 horas de trabalho contínuas.

2- Os referidos elementos praticam o horário de 5 turnos rotativos de 12 horas de serviço.

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

4- O regime de turnos é total e permanente.

5- A organização dos turnos será estabelecida mensalmente pelo Comandante, devendo, pelo menos uma vez por mês, fazer coincidir os dias de descanso com o sábado e o domingo. Será garantido o descanso a seguir a um turno efetivo de trabalho, com um mínimo de 12 horas de descanso, tendo em consideração que em situação de emergência poderá não ser efetivado.

Cláusula 16.^a**Direito a férias**

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

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

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

4- O acréscimo aos períodos de férias previstos na presente cláusula, bem como o previsto nos números 4 e 5 do artigo 126.º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

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

6- Os trabalhadores terão um acréscimo de um dia de férias, em função da idade, atribuídos da seguinte forma:

- acréscimo de 1 dia de férias a partir dos 39 anos de idade
- acréscimo de 2 dias de férias a partir dos 49 anos de idade
- acréscimo de 3 dias de férias a partir dos 59 anos de idade

7- A Idade relevante para efeitos de aplicação do número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

Cláusula 17.^a**Dispensas e faltas justificadas**

- 1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.
- a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, será concedido ao trabalhador o dia útil seguinte.
- b) Por conveniência de serviço, devidamente fundamentada, poderá ser autorizado em dia diferente.
- c) Nos casos em que o trabalhador se encontre em situação de ausência não terá direito ao gozo da referida dispensa.
- 3- Pode ser concedida dispensa a trabalhador dador de sangue ou de medula, que comprovadamente o faça, com o limite máximo de 4 dias por ano.
- 4- As ausências resultantes da utilização da dispensa são consideradas, para todos os efeitos, prestação efetiva de trabalho.
- 5- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

Cláusula 18.^a**Feriado municipal**

Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal.

CAPÍTULO IV

Disposições FinaisCláusula 19.^a**Divulgação Obrigatória**

Este ACEP deve ser de conhecimento de todos quantos exercem atividades no EP.

Cláusula 20.^a**Participação dos trabalhadores**

- 1- O EP compromete-se a reunir periodicamente com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.
- 2- As associações sindicais têm direito, no âmbito do artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão ou serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 21.^a**Procedimento Culposos**

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

Tomar, 16 de março de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pelo Município de Tomar:

Anabela Gaspar de Freitas, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal de Tomar.

Pelas Associações Sindicais:

Pela FESAP - Federação de Sindicatos da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos:

José Joaquim Abraão, na qualidade de Secretário-Geral e Mandatário.

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

Pedro Manuel Dias Salvado, na qualidade de Secretário Nacional e Mandatário.

Pelo SNBP - Sindicato Nacional dos Bombeiros Profissionais:

Sergio Rui Martins Carvalho, na qualidade de Presidente e Mandatário.

Fernando Gabriel Dias, na qualidade de Vice-Presidente e Mandatário.

Depositado em 30 de março de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 39/2023, a fls. 48 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 11/2023 - Alteração e texto consolidado ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 67/2015 entre o Município de Caldas da Rainha e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

1.ª Revisão do Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública publicado no *Diário da República*, 2.ª série, Parte J3, n.º 188, de 25 de setembro de 2015, entre o Município das Caldas da Rainha e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos.

Pelo Empregador Público:

Vitor Manuel Calisto Marques, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal das Caldas da Rainha.

Pela Associação Sindical:

Ángelo Feijão Monforte, na qualidade de membro do Secretariado Nacional e mandatário.

Sérgio Daniel Monteiro Pinheiro, na qualidade de membro do Secretariado Nacional e mandatário

Termos da 1.ª Revisão do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 67/2015

Artigo 1.º

Renumeração

As cláusulas e capítulos 14.ª, 15.ª, 16.ª, Capítulo III, 17.ª, 18.ª, Capítulo IV, 19.ª, Capítulo V, 20.ª, Capítulo VI, 21.ª, Capítulo VII, 22.ª e do ACEEP em vigor passam a ter a seguinte numeração e epígrafe:

14.ª «Limites do trabalho suplementar», 15.ª «Direito a férias», 16.ª «Dispensa e faltas justificadas», Capítulo III Segurança no trabalho 17.ª «Princípios gerais», 1 Capítulo IV 18.ª «Execução», 19.ª «Incumprimento» Capítulo V Comissão Paritária, 20.ª «Composição, competências e funcionamento», Capítulo VI, Conflitos coletivos 21.ª «Resolução de conflitos coletivos», Capítulo VI Conflitos coletivos, Capítulo VII Divulgação, 22.ª «Divulgação obrigatória», Capítulo VIII Participação dos trabalhadores, 23.ª «Participação dos trabalhadores».

Artigo 2.º

Alteração

As cláusulas 2.ª, 9.ª, 13.ª, e as cláusulas renumeradas 14.ª, 15.ª, 16.ª e 17.ª e 20.ª passam a ter a seguinte redação:

«Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da publicação ou da alteração dos ACEP em vigor no Município, que se encontrem pendentes dessa publicação, considerando-se para o efeito o dia da última publicação, salvo disposição em contrário prevista nesses ACEP.

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

3- [...]

Cláusula 9.^a

Jornada Contínua

- 1- [...]
- 2- [...]
- 3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora ao período normal de trabalho.
- 4- [...]
- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]
- d) [...]
- e) [...]
- 5- [...]
- 6- [...]
- a) [...]
- b) [...]

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
- 2- [...]
- 3- [...]
- 4- [...]

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

- 1- Ao abrigo do disposto nos n.º 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite das 200 horas por ano.
- 2- [...]
- 3- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar nos termos do disposto nos artigos 120.º e 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatórios gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.
- 4- [...]
- a) [...]
- b) [...]
- c) [...]
- d) [...]

Cláusula 15.^a

Direito a férias

- 1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias de 22 dias úteis remunerados em cada ano civil, nos termos do previsto no n.º 1 do artigo 126º da LTFP e no presente acordo, com as especificidades dos números seguintes.
- 2- Ao período normal de férias constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis de férias, caso o trabalhador, no ciclo avaliativo anterior, obtenha, pelo menos, menção de “adequado”.
- 3- A falta de avaliação de desempenho, por motivo imputável ao EP, é substituída, apenas para efeitos do número anterior, por menção de “adequado”.
- 4- Aos períodos de férias referido nos números anterior acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efectivamente prestado, nos termos legais.
- 5- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4 e 5 do artigo 126º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

Cláusula 16.^a

Dispensas e faltas justificadas

- 1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.
- 2- Os trabalhadores em regime de horário por turnos poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.
- 3- Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa no próprio dia de aniversário, ou se o dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.
- 4- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.
- 5- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.
- 6- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia de funeral, sem perda de remuneração.
- 7- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

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

Cláusula 20.^a

Composição, competências e funcionamento

- 1- [...]
- 2- [...]
- 3- [...]
- 4- [...]
- 5- [...]
- 6- [...]
- 7- [...]
- 8- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente ACEP, devendo ser depositadas e publicadas nos mesmos termos dos acordos coletivos de trabalho.
- 9- [...]
- 10- [...]
- 11- Das reuniões da comissão paritária serão lavradas atas, as quais são assinadas no final da reunião pelos presentes.
- 12- [...]
- 13- [...]

Artigo 3.º

Revogação

São revogadas as alíneas a) e b) da cláusula 13^a, com a epígrafe «Trabalho noturno», a cláusula 14^a com a epígrafe «Adaptabilidade» e a cláusula 15^a com a epígrafe «Banco de horas».

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

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

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

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

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

5- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 44 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobrevigência

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da publicação ou da alteração dos ACEP em vigor no Município, que se encontrem pendentes dessa publicação, considerando-se para o efeito o dia da última publicação, salvo disposição em contrária prevista nesses ACEP.

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

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

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

3- Os trabalhadores não podem prestar, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por dia, incluindo-se nestas a duração do trabalho suplementar, sendo que nos casos de prestação de trabalho suplementar por motivo de caso fortuito ou de força maior aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

Cláusula 4.^a

Descanso diário e semanal

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Definição e alterações do horário de trabalho

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

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

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

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

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

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Empregador Público recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

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

Cláusula 6.^a

Modalidades e organização do horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 7.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 8.^a

Horário desfasado

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

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

Cláusula 9.^a

Jornada Contínua

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora ao período normal de trabalho.

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

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

5- A autorização a que se refere o número anterior será recusada se a jornada contínua requerida for manifesta e comprovadamente comprometedor do normal funcionamento dos serviços.

6- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua pode ainda ser requerido pelo trabalhador ou fixado pelo Presidente da Câmara Municipal, nos seguintes casos:

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

Cláusula 10.^a

Trabalho por turnos

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas para o serviço ou setor, as quais envolverão todos os trabalhadores cujas carreiras e ou categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador;
- e) No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas;
- f) Pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas, o dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir com o domingo;
- g) Não podem ser prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho;
- h) As interrupções destinadas ao repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;
- i) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, de transporte e de tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

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

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

Cláusula 11.^a

Horário flexível

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

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

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;
- e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 1 da Cláusula 4.^a deste ACEP.

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

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

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais e, nos serviços com funcionamento aos sábados de manhã, aquele que resultar do respetivo regulamento.

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

Cláusula 12.^a

Isenção de horário

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

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

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º do LTFP.

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

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

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

Cláusula 13.ª

Trabalho Noturno

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

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

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

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis de férias, caso o trabalhador, no ciclo avaliativo anterior, obtenha, pelo menos, menção de “adequado”.

3- A falta de avaliação de desempenho, por motivo imputável ao EP, é substituída, apenas para efeitos do

número anterior, por menção de “adequado”.

4- Aos períodos de férias referido nos números anterior acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

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

Cláusula 16.ª

Dispensas e faltas justificadas

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

2- Os trabalhadores em regime de horário por turnos poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança no trabalho

Cláusula 17.ª

Segurança no trabalho

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

CAPÍTULO IV

Execução e incumprimento

Cláusula 18.ª

Execução

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

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

Cláusula 19.ª

Incumprimento

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

CAPÍTULO V

Comissão paritária

Cláusula 20.^a

Composição, competências e funcionamento

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

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

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

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

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

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

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

8- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente ACEP, devendo ser depositadas e publicadas nos mesmos termos dos acordos coletivos de trabalho.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO VI

Conflitos coletivos

Cláusula 21.^a

Resolução de conflitos coletivos

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

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

CAPÍTULO VII

Divulgação

Cláusula 22.^a

Divulgação obrigatória

1- O presente ACEP é de conhecimento obrigatório para todos os trabalhadores filiados na associação sindi-

cal outorgante que prestem trabalho no Empregador Público.

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

CAPÍTULO VIII

Participação dos trabalhadores

Cláusula 23.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Caldas da Rainha, 28 de fevereiro de 2023.

Pelo Empregador Público:

Vitor Manuel Calisto Marques, na qualidade de Presidente da Câmara Municipal das Caldas da Rainha.

Pela Associação Sindical:

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

Ângelo Feijão Monforte, na qualidade de membro do Secretariado Nacional e mandatário.

Sérgio Daniel Monteiro Pinheiro, na qualidade de membro do Secretariado Nacional e mandatário.

Depositado em 27 de março de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 33/2023, a fls. 47 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 12/2023 - Alteração e texto consolidado ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 68/2015 entre os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento da Câmara Municipal das Caldas da Rainha e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

1.ª Revisão do Acordo Coletivo de Entidade Empregadora Pública publicado no *Diário da República*, 2.ª série, Parte J3, n.º 188, de 25 de setembro de 2015, entre os Serviços Municipalizados de Água e Saneamento (SMAS) das Caldas da Rainha e o SINTAP — Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e Entidades com Fins Públicos.

Pelo Empregador Público:

Vitor Manuel Calisto Marques, na qualidade de Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados das Caldas da Rainha.

Pela Associação Sindical:

Ángelo Feijão Monforte, na qualidade de membro do Secretariado Nacional e Mandatário.

Sérgio Daniel Monteiro Pinheiro, na qualidade de membro do Secretariado Nacional e Mandatário.

Termos da 1.ª Revisão do Acordo Coletivo de Trabalho n.º 68/2015

Artigo 1.º

Renumeração

As cláusulas e capítulos 14.ª, 15.ª, 16.ª, Capítulo III, 17.ª, 18.ª, Capítulo IV, 19.ª, Capítulo V, 20.ª, Capítulo VI, 21.ª, Capítulo VII, 22.ª e do ACEEP em vigor passam a ter a seguinte numeração e epígrafe:

14.ª «Limites do trabalho suplementar», 15.ª «Direito a férias», 16.ª «Dispensa e faltas justificadas», Capítulo III Segurança no trabalho 17.ª «Princípios gerais», 1 Capítulo IV 18.ª «Execução», 19.ª «Incumprimento» Capítulo V Comissão Paritária, 20.ª «Composição, competências e funcionamento», Capítulo VI, Conflitos coletivos 21.ª «Resolução de conflitos coletivos», Capítulo VI Conflitos coletivos, Capítulo VII Divulgação, 22.ª «Divulgação obrigatória», Capítulo VIII Participação dos trabalhadores, 23.ª «Participação dos trabalhadores».

Artigo 2.º

Alteração

As cláusulas 2.ª, 9.ª, 13.ª, e as cláusulas renumeradas 14.ª, 15.ª, 16.ª e 17.ª e 20.ª passam a ter a seguinte redação:

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e sobrevigência

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da publicação ou da alteração dos ACEP em vigor nos SMAS, que se encontrem pendentes dessa publicação, considerando-se para o efeito o dia da última publicação, salvo disposição em contrário prevista nesses ACEP.

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

períodos.

3- [...]

Cláusula 9.^a

Jornada Contínua

1- [...]

2- [...]

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora ao período normal de trabalho.

4- [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

e) [...]

5- [...]

6- [...]

a) [...]

b) [...]

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

2- [...]

3- [...]

4- [...]

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

2- [...]

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

4- [...]

a) [...]

b) [...]

c) [...]

d) [...]

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis de férias, caso o trabalhador, no ciclo avaliativo anterior, obtenha, pelo menos, menção de “adequado”.

3- A falta de avaliação de desempenho, por motivo imputável ao EP, é substituída, apenas para efeitos do número anterior, por menção de “adequado”.

4- Aos períodos de férias referido nos números anterior acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

5- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, bem como os previstos nos números 4

e 5 do artigo 126º da LTFP não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

Cláusula 16.^a

Dispensas e faltas justificadas

- 1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração.
- 2- Os trabalhadores em regime de horário por turnos poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.
- 3- Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa no próprio dia de aniversário, ou se o dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.
- 4- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço em dia a acordar com a entidade empregadora.
- 5- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.
- 6- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia de funeral, sem perda de remuneração.
- 7- Para além dos feriados obrigatórios os trabalhadores têm direito a gozar o feriado municipal, bem como a terça-feira de Carnaval.

Cláusula 17.^a

Princípios gerais

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

Cláusula 20.^a

Composição, competências e funcionamento

- 1- [...]
- 2- [...]
- 3- [...]
- 4- [...]
- 5- [...]
- 6- [...]
- 7- [...]
- 8- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente ACEP, devendo ser depositadas e publicadas nos mesmos termos dos acordos coletivos de trabalho.
- 9- [...]
- 10- [...]
- 11- Das reuniões da comissão paritária serão lavradas atas, as quais são assinadas no final da reunião pelos presentes.
- 12- [...]
- 13- [...]]»

Artigo 3.º

Revogação

São revogadas as alíneas a) e b) da cláusula 13^a, com a epígrafe «Trabalho noturno», a cláusula 14^a com a epígrafe «Adaptabilidade» e a cláusula 15^a com a epígrafe «Banco de horas».

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação e vigência

Cláusula 1.^a

Âmbito de aplicação

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

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

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

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

5- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos pelo presente ACEP cerca de 10 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobrevigência

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da publicação ou da alteração dos ACEP em vigor nos SMAS, que se encontrem pendentes dessa publicação, considerando-se para o efeito o dia da última publicação, salvo disposição em contrária prevista nesses ACEP.

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

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

CAPÍTULO II

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

3- Os trabalhadores não podem prestar, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por dia, incluindo-se nestas a duração do trabalho suplementar, sendo que nos casos de prestação de trabalho suplementar por motivo de caso fortuito ou de força maior aplicar-se-ão as disposições legais vigentes.

Cláusula 4.^a

Descanso diário e semanal

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Definição e alterações do horário de trabalho

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

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

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

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

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

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Empregador Público recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio com a menção de que foi previamente informada e consultada a comissão sindical ou intersindical ou os delegados sindicais.

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

Cláusula 6.^a

Modalidades e organização do horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 7.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 8.^a

Horário desfasado

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

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

Cláusula 9.^a

Jornada Contínua

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora ao período normal de trabalho.

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

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

5- A autorização a que se refere o número anterior será recusada se a jornada contínua requerida for manifesta e comprovadamente comprometedor do normal funcionamento dos serviços.

6- O horário de trabalho na modalidade de jornada contínua pode ainda ser requerido pelo trabalhador ou fixado pelo Presidente do Conselho de Administração dos Serviços Municipalizados, nos seguintes casos:

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

Cláusula 10.^a

Trabalho por turnos

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

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

- a) Os turnos serão, em princípio, rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas para o serviço ou setor, as quais envolverão todos os trabalhadores cujas carreiras e ou categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;
- b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;
- c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;
- d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador;
- e) No horário por turnos os dias de descanso semanal, obrigatório e complementar, são os fixados nas respetivas escalas;
- f) Pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas, o dia de descanso semanal obrigatório deve coincidir com o domingo;
- g) Não podem ser prestadas mais de cinco horas consecutivas de trabalho;
- h) As interrupções destinadas ao repouso ou refeição, quando não superiores a trinta minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho;
- i) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, de transporte e de tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo a que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, um dia de descanso em cada período de sete dias, sem prejuízo do período excedente de descanso a que o trabalhador tenha direito.

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

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

Cláusula 11.^a

Horário flexível

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

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

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas por dia mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês;
- e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 1 da Cláusula 4.^a deste ACEP.

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

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

5- Para os efeitos do disposto no n.º 3 desta cláusula, a duração média de trabalho normal é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais e, nos serviços com funcionamento aos sábados de manhã, aquele que resultar do respetivo regulamento.

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

Cláusula 12.^a

Isenção de horário

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

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

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do n.º 1 do artigo 118.º do LTFP.

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

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

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

Cláusula 13.ª

Trabalho Noturno

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

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

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

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis de férias, caso o trabalhador, no ciclo avaliativo anterior, obtenha, pelo menos, menção de “adequado”.

3- A falta de avaliação de desempenho, por motivo imputável ao EP, é substituída, apenas para efeitos do

número anterior, por menção de “adequado”.

4- Aos períodos de férias referido nos números anterior acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

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

Cláusula 16.ª

Dispensas e faltas justificadas

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

2- Os trabalhadores em regime de horário por turnos poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

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

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança no trabalho

Cláusula 17.ª

Segurança no trabalho

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

CAPÍTULO IV

Execução e incumprimento

Cláusula 18.ª

Execução

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

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

Cláusula 19.ª

Incumprimento

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

CAPÍTULO V

Comissão paritária

Cláusula 20.^a

Composição, competências e funcionamento

- 1- A comissão paritária é composta por quatro membros, sendo dois representantes do Empregador Público e dois representantes da associação sindical outorgante.
- 2- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores sem direito a voto.
- 3- Compete à comissão paritária interpretar e integrar as cláusulas do presente ACEP.
- 4- Para efeitos da constituição da comissão, cada uma das partes outorgantes indica à outra e à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, doravante designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação do presente ACEP, a identificação dos seus representantes.
- 5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes na comissão mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com a antecedência mínima de 15 dias em relação à data em que a substituição produz os seus efeitos.
- 6- A presidência da comissão paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.
- 7- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presente metade dos membros representantes de cada parte.
- 8- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade consideram-se, para todos os efeitos, como integrando o presente ACEP, devendo ser depositadas e publicadas nos mesmos termos dos acordos coletivos de trabalho.
- 9- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias em relação à respetiva data de realização, devendo constar da convocatória o dia, a hora e a agenda pormenorizada dos assuntos objeto de apreciação e tratamento bem como a respetiva fundamentação.
- 10- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações do Empregador Público, em local designado para o efeito.
- 11- Das reuniões da comissão paritária serão lavradas atas, as quais são assinadas no final da reunião pelos presentes.
- 12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária serão suportadas pelas partes.
- 13- Todas as comunicações e convocatórias previstas na presente cláusula serão efetuadas mediante carta registada com aviso de receção.

CAPÍTULO VI

Conflitos coletivos

Cláusula 21.^a

Resolução de conflitos coletivos

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

CAPÍTULO VII

Divulgação

Cláusula 22.^a

Divulgação obrigatória

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

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

CAPÍTULO VIII

Participação dos trabalhadores

Cláusula 23.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Caldas da Rainha, 28 de fevereiro de 2023.

Pelo Empregador Público:

Vitor Manuel Calisto Marques, (Na qualidade de Presidente do Conselho de Administração dos SMAS).

Pela Associação Sindical:

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

Ángelo Feijão Monforte, (Na qualidade de membro do Secretariado Nacional e Mandatário).

Sérgio Daniel Monteiro Pinheiro, (Na qualidade de membro do Secretariado Nacional e Mandatário).

Depositado em 27 de março de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 35/2023, a fls. 47 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Aviso n.º 13/2023 - Alteração ao Acordo Coletivo de Trabalho n.º 121/2015 entre o Município da Chamusca e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Aditamento ao ACEP

Texto acordado entre a Câmara Municipal da Chamusca e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas (STFPSSRA), em reunião realizada no dia 28 de fevereiro de 2023 na sede do Município, para aditamento ao ACEP n.º 121/2015, publicado no *Diário da República*, 2ª Série, n.º 222 de 12 de novembro de 2015.

Cláusula 7.^a

Jornada Contínua

(Alteração)

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

4- (...)

(...)

f) Em situações de monoparentalidade;

g) Aos portadores de incapacidade igual ou superior a 60%.

Cláusula 13.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, a última avaliação atribuída.

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

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

5- Os trabalhadores que gozem a totalidade das férias até 31 de maio e/ou de 1 de outubro a 31 de dezembro, têm direito a um acréscimo de 5 dias úteis de férias, os quais podem ser gozados no ano seguinte, não podendo, em qualquer caso, optar pelos meses de junho, julho, agosto e setembro, para o seu gozo.

Cláusula 14.^a

Dispensas e faltas Justificadas

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

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia

de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semana, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa, preferencialmente no dia útil seguinte.

b) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa de serviço no dia 1 de março e nas mesmas condições da alínea anterior.

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

3- Pode ser concedida dispensa a trabalhador dador de sangue ou de medula, que comprovadamente o faça, com o limite máximo de 4 dias por ano.

4- Pode ser atribuída tolerância de tempo mensal com duração até duas horas com a seguinte finalidade:

a) Nos horários flexíveis, a tolerância compensa débitos no final do período de aferição;

b) Nas restantes modalidades de horário de trabalho a tolerância compensa atrasos das entradas.

5- Para além da tolerância prevista no número anterior, o dirigente ou, na sua ausência quem para tal tiver competência, pode conceder uma dispensa mensal com a duração máxima correspondente a um dos períodos de trabalho, a ser utilizada de uma só vez ou fracionadamente.

6- Na modalidade de jornada contínua a duração máxima de dispensa é correspondente a metade da duração do período de trabalho.

Cláusula 15.ª

Utilização da tolerância e da dispensa

1- Nos horários flexíveis não é permitida a utilização da tolerância de tempo para compensar infrações às plataformas fixas.

2- Nas restantes modalidades de horário de trabalho, a tolerância de tempo só pode ser utilizada no início dos períodos de trabalho, uma vez por dia, não podendo ultrapassar 60 minutos.

3- A utilização da tolerância de tempo depende de autorização do superior hierárquico com competência para justificação de faltas, dentro dos limites previstos na presente cláusula.

4- A dispensa não pode ser utilizada em dia em que se verifique ausência parcial justificada nem pode ser cumulada com o gozo de férias.

5- As ausências resultantes da utilização da tolerância de tempo e da dispensa são consideradas, para todos os efeitos, prestação efetiva de trabalho.

6- A tolerância de tempo e a dispensa não utilizadas não podem transitar para o mês seguinte.

Cláusula 16.ª

Violação da tolerância de tempo

A utilização em excesso da tolerância de tempo dá lugar a marcação de falta na proporção de um dia completo por cada débito igual ou inferior à duração do período normal de trabalho, justificável nos termos legais.

Cláusula 17.ª

Feriado municipal e Tolerância de ponto no Carnaval

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

Cláusula 18.ª

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.

4- Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5- Para efeitos do disposto no art.º 152.º, n.º 1, do Código do Trabalho, é estabelecida a seguinte ordem de

preferência:

- a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;
- c) Trabalhadores com responsabilidades familiares;
- d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 19.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

Empregador Público (EP): Município.

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

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

Componentes materiais do trabalho: os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.

Perigo ou Fator de Risco: propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros.

Risco: é a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.

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

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 20.^a**Deveres do Empregador Público**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

segurança e saúde no trabalho;

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

Cláusula 21.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 22.^a

Direito à informação

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

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

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

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

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;

d) Adoção de nova tecnologia

e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 23.^a

Direito à formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 24.^a

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;

d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 25.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20 % dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP, nos termos da legislação em vigor.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 26.^a

Processo eleitoral

1- Os trabalhadores ou sindicato que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- O EP compromete -se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- Compete à Comissão Eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao Presidente da Comissão designar a com-

posição das mesas de voto;

c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral;

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

4- A comunicação referida na alínea c) do número anterior deve mencionar quer os representantes eleitos como efetivos quer os eleitos como suplentes.

5- O EP compromete -se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 27.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho dispõem, para o exercício das suas funções, de um crédito de 10 horas por mês.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, não podendo ser acumulado com outros créditos de horas que os trabalhadores possam dispor em virtude de exercerem funções noutras estruturas de representação coletiva.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo, exceto para efeitos de retribuição.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 28.^a

Direito de consulta e proposta

1- Sem prejuízo do direito de consulta e proposta previsto noutras disposições deste regulamento e da lei, o EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, uma vez por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado pelo EP, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- Decorrido o prazo para emissão de parecer por parte dos representantes dos trabalhadores sem que tal

aconteça, considera -se satisfeita a exigência de consulta.

5- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos, nos termos legais.

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 29.^a

Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 22.^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 23.^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas desde que dando conhecimento prévio das mesmas ao EP”.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir periodicamente com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho, devendo realizar -se, pelo menos, uma reunião por mês

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos seguintes termos:

a) A suspensão preventiva do representante do trabalhador não impede que o mesmo tenha acesso aos locais e atividades que se enquadrem no exercício normal dessas funções;

b) O despedimento de trabalhador candidato a representante, bem como de trabalhador que exerça ou tenha exercido funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho há menos de três anos, presume -se feito sem justa causa ou motivo justificativo;

c) A suspensão das funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho só pode ser decretada por Tribunal, nos termos legais.

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 30.^a

Objetivos

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

a) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas

na cláusula 20.º (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

- b)* A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- c)* A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 28.ª (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 31.ª

Competências

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a)* Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b)* Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- c)* Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- d)* Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- e)* Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- f)* Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- g)* Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- h)* Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- i)* Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- j)* Cooperar com o Serviço Municipal de Proteção Civil na organização e gestão de emergência, nos edifícios municipais visando a salvaguarda de pessoas e bens;
- k)* Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- l)* Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- m)* Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- n)* Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- o)* Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- p)* Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 32.ª

Medicina do trabalho

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

- a)* Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b)* Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c)* Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença;

3- Se assim o entender, o médico do trabalho pode solicitar exames complementares ou pareceres médicos especializados.

4- Sem prejuízo da realização de exames de saúde no período obrigatório, e em função do estado de saúde do trabalhador ou dos resultados da prevenção de riscos, o médico do trabalho pode aumentar ou encurtar a

periodicidade dos referidos exames.

5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador o justificar, solicitar o seu acompanhamento por médico de família ou outro indicado pelo trabalhador.

Cláusula 33.^a

Ficha clínica

- 1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.
- 2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.
- 3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral.
- 4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na entidade empregadora pública, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

Cláusula 34.^a

Ficha de Aptidão

- 1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos do órgão ou serviço.
- 2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.
- 3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

Cláusula 35.^a

Encargos

- 1- O EP suporta todos os encargos com a organização e funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, incluindo exames, avaliações de exposições, testes e demais ações realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.
- 2- Em caso de acidente de trabalho o sinistrado não pode retomar a sua atividade sem que seja previamente observado pela medicina no trabalho, nos casos de ausência superior a 30 dias.
- 3- O EP garante um efetivo acompanhamento ao trabalhador sinistrado na sua relação com a seguradora.

Cláusula 36.^a

Equipamentos de proteção individual

- 1- É equipamento de proteção individual (EPI) todo o equipamento, complemento ou acessório, que se destina a ser utilizado pelo trabalhador para se proteger dos riscos para a sua segurança e saúde.
- 2- O EPI é fornecido sempre que não seja possível eliminar os riscos na fonte ou quando não for possível a colocação de proteção coletiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de proteção coletiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.
- 3- Compete ao EP:
 - a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Proteção Individual, doravante designados EPI, bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes;
 - b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;
 - c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado.Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.
- 4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos e ter em conta princípios de adequabilidade, conceção e fabrico, compatibilidade, conforto, ergonomia e conformidade, nos termos da legislação aplicável.
- 5- Os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, devem ser consultados, previamente e em tempo útil, sobre a escolha dos EPI, bem como de quaisquer outros equipamentos e fardamentos a utilizar.

6- Com as necessárias adaptações, o disposto nos números anteriores aplica -se à seleção, fornecimento, manutenção e substituição de quaisquer outras peças de fardamento ou equipamento para os trabalhadores.

Cláusula 37.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

1- O EP obriga -se a instalar os trabalhadores em boas condições de segurança e saúde, provendo os locais de trabalho com os requisitos necessários e indispensáveis, incluindo a existência de vestiários, lavabos e balneários, para uso dos trabalhadores, quando tal se mostre necessário.

2- Os vestiários, lavabos e balneários disponibilizados devem ser de fácil acesso e garantindo uma utilização separada por mulheres e homens.

Cláusula 38.^a

Locais para refeição

1- O EP garante a disponibilização de um refeitório.

2- O EP coloca à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 39.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, a entidade empregadora pública, através dos serviços de segurança e saúde no trabalho, deve garantir que todos os locais de trabalho dispõem de material básico de primeiros socorros, situado em lugar de fácil acesso e devidamente identificado.

Cláusula 40.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

1- A dependência do álcool, como de outras drogas, deve ser entendida como uma doença e, por conseguinte, tratada como tal, sem qualquer discriminação e com recurso aos correspondentes serviços de saúde.

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coação para o efeito.

3- Todo aquele que queira receber tratamento e reabilitação para os seus problemas relacionados com o consumo de álcool ou droga não deve ser alvo de discriminação, devendo gozar dos direitos de reserva sobre a vida privada, da confidencialidade dos dados, da mesma segurança de emprego e das mesmas oportunidades de promoção que os seus colegas;

4- Durante o tratamento, o EP garante a manutenção do posto de trabalho ou, com o seu acordo, a transferência do trabalhador/a para outras funções, sem perda de quaisquer direitos e regalias.

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria, serão sempre interpretadas e integradas em pleno respeito pelo espírito do enquadramento jurídico nacional, comunitário e internacional e nomeadamente à luz das diretivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Proteção de Dados, ou de qualquer outra que a venha a substituir, que aqui as partes outorgantes acolhem expressamente.

8- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes que lhe deram origem.

9- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada.

Chamusca, 28 de fevereiro de 2023.

Pelo Município da Chamusca:

Paulo Jorge Mira Lucas Cegonho Queimado, Dr., na qualidade de Presidente da Câmara.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA:

Ana Cristina dos Santos Banito Lopes Tomé, mandatária e membro da Direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas

Rodrigo António Ferreira Amado Rodrigues, mandatário e membro da Direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Depositado em 30 de março de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 40/2023, a fls. 48 do Livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Alteração salarial e outras/texto consolidado

CCT entre a Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE - Texto consolidado, alteração salarial e outras publicadas nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 28 de, 29 de julho de 2017 - Revisão global, alteração salarial e outras, n.º 9, de 8 de março de 2018, n.º 29, 8 de agosto de 2019, revisão global, alteração salarial e outras, n.º 23, de 22 de junho de 2020, n.º 27, de 22 de julho de 2021, n.º 23, de 22 de junho de 2022.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- O presente CCT aplica-se em todo o território nacional, por uma parte, às empresas associadas da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes que se dedicam à actividade de curtumes e ofícios correlativos, como seja correias de transmissão e seus derivados, indústria de tacos de tecelagem ou de aglomerados de couro que não estejam abrangidas por convenção específica e, por outra, a todos os trabalhadores representados pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE.

2- O presente contrato colectivo de trabalho abrange 103 empresas e 2600 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência e revisão**

1- Este contrato entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- As tabelas salariais e o subsídio de alimentação vigorarão por 12 meses produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023 e o restante clausulado por um ano.

3- Após a denúncia e até à entrada em vigor do novo CCT as relações de trabalho continuarão a regular-se pelo presente instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

CAPÍTULO II

Admissão, período experimental, categorias profissionais, aprendizagem e acesso

Cláusula 3.^a

Admissão

1- Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que tenha completado a idade mínima de admissão, tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação e disponha de capacidades físicas e psíquicas adequadas ao posto de trabalho.

2- A idade mínima de admissão para prestar trabalho é de 16 anos.

3- O menor com idade inferior a 16 anos que tenha concluído a escolaridade obrigatória ou esteja matriculado e a frequentar o nível secundário de educação pode prestar trabalhos leves que consistam em tarefas simples e definidas que, pela sua natureza, pelos esforços físicos ou mentais exigidos ou pelas condições específicas em que são realizadas, não sejam suscetíveis de o prejudicar no que respeita à integridade física, segurança e saúde, assiduidade escolar, participação em programas de orientação ou de formação, capacidade para beneficiar da instrução ministrada, ou ainda ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral, intelectual e cultural.

4- Nos demais aspectos não previstos nos números anteriores deve atender -se ao previsto na lei.

Cláusula 4.^a

Período experimental

1- A admissão de qualquer trabalhador considera-se feita a título experimental durante 60 dias de trabalho salvo no caso de estarmos em presença de um contrato a termo, situação em que a duração do período experimental é de:

a) 30 dias se o período de duração for maior ou igual a seis meses;

b) 15 dias se for menor de seis meses, e nos contratos a termo incerto, quando se preveja vir a ser de duração inferior àquele limite.

2- Durante o período experimental pode o trabalhador despedir -se ou ser despedido sem qualquer indemnização.

3- Findo o período de experiência, e no caso de não se enquadrar num contrato a termo, a admissão torna -se efectiva e o tempo decorrido conta para efeitos de antiguidade.

4- Não haverá período experimental no caso de o trabalhador, sendo profissional da indústria de curtumes, se encontrar empregado e ter sido admitido por convite expresso.

5- Para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou pressuponham uma especial qualificação, bem como para os que desempenhem funções de confiança, o período experimental é o previsto na lei.

6- Para os trabalhadores que exerçam cargos de direcção e quadros superiores, o período experimental é de 240 dias.

Categorias profissionais

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1- Os profissionais abrangidos por este contrato serão classificados de harmonia com as funções efectivamente exercidas nos grupos/níveis e categorias constantes do anexo I e II, podendo em qualquer caso desempenhar transitoriamente mais de uma função dentro da indústria quando não houver serviço na sua especialidade.

2- As designações das categorias profissionais são iguais às das profissões.

3- Necessitando normalmente as máquinas apenas de um profissional, a sua categoria será a que lhe corresponder dentro do respectivo grupo.

Aprendizagem e acesso

Cláusula 6.^a

Aprendizagem

- 1- O período de aprendizagem terá a duração de 12 meses, aplicando-se aos aprendizes.
- 2- Para os efeitos da presente cláusula são contados os meses de aprendizagem efectuados noutras empresas do sector, com características semelhantes, quando devidamente comprovados.

Cláusula 7.^a

Acesso

- 1- Findo o período de aprendizagem, as empresas promoverão os/as aprendizes à categoria na qual acederam ao período de aprendizagem, desde que tenham revelado a necessária aptidão. Para os casos de dúvida serão consultados os delegados sindicais.

Cláusula 8.^a

Preparação profissional dos aprendizes

As entidades patronais deverão zelar, com a colaboração dos profissionais competentes, pela preparação profissional dos aprendizes, sendo-lhes vedado encarregá-los de trabalhos pesados e impróprios da sua idade ou que não estejam relacionados com a aprendizagem.

Cláusula 9.^a

Relatório Único

A organização do Relatório Único é da competência da entidade patronal, nos termos da legislação aplicável e deve ser enviado aos sindicatos filiados na FESETE, desde que estes o solicitem até 15 dias antes da data limite da entrega do Relatório Único.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 10.^a

Organização do período normal de trabalho

- 1-A fixação do horário de trabalho e da responsabilidade da entidade patronal.
- 2- Na área produtiva, o período normal de trabalho é de quarenta horas semanais e não poderá em nenhum dia da semana ser superior a oito horas. Na área administrativa, o período normal de trabalho é de trinta e sete horas e meia semanais e não poderá em nenhum dia da semana ser superior a sete horas e meia.
- 3- O período de trabalho será interrompido para descanso e almoço depois de quatro ou cinco horas consecutivas de trabalho e nunca poderá ser inferior a uma hora ou superior a duas horas.

Cláusula 11.^a

Regime de adaptabilidade - Banco de horas

- 1- Face à sazonalidade da indústria de curtumes, a adaptação a novos mercados, a exigência de prazos de entrega mais curtos, poderá observar-se a necessidade de adaptabilidade do período normal de trabalho nas seguintes condições:
 - a) O regime de adaptabilidade ou banco de horas será grupal quando a empresa necessite de o aplicar a um conjunto de trabalhadores de uma equipa, secção ou unidade económica;
 - b) O regime de adaptabilidade ou banco de horas será individual quando a empresa necessite de o aplicar apenas a um trabalhador de uma equipa, secção ou unidade económica;
 - c) O período normal de trabalho, definido em termos médios, tem um período de referência de doze meses;
 - d) Perante as necessidades de redução ou aumento da produção da empresa, é permitido a redução do período normal de trabalho sem limite mínimo de horas por semana e o seu aumento até às 50 horas por semana, sem que, neste caso, seja considerado trabalho suplementar;

e) O período normal de trabalho diário pode ser aumentado de segunda a sexta-feira até ao máximo de 2 horas, sem que a duração semanal exceda as 50 horas;

f) Na adaptabilidade ou banco de horas, as horas de aumento de trabalho referidas na alínea e) do número 1 desta cláusula, conferem um acréscimo de 10 % da retribuição base por cada hora completa de actividade ou o período de descanso compensatório a cumprir durante o período de referência, referido na alínea c) do número 1 desta cláusula;

g) Quanto às horas de compensação, a redução pode ser efetuada em horas, dias ou meios dias, imediatos ou não ao período normal de trabalho de descanso semanal, ao período de férias ou a férias, sempre sem prejuízo ao direito ao subsídio de refeição;

h) O empregador que pretenda aplicar o regime previsto nesta cláusula, deve apresentar a sua proposta, por escrito, afixada na empresa com 7 dias de antecedência, aos trabalhadores a abranger, presumindo-se a aceitação pelos trabalhadores abrangidos desde que 2/3 dos mesmos não se oponham por escrito no caso da adaptabilidade grupal ou banco de horas, ou a não oposição do trabalhador no caso da adaptabilidade individual, ou banco de horas num prazo de 2 dias úteis após terem conhecimento da respectiva proposta;

i) No caso de existir oposição de 2/3 dos trabalhadores na adaptabilidade ou banco de horas grupal ou a oposição individual na adaptabilidade ou banco de horas individual, este regime não pode ser aplicado;

j) Nas semanas em que a duração, do período normal de trabalho seja inferior a 40 horas, a redução pode ser feita em dias ou meios dias, sem prejuízo do direito à retribuição e ao subsídio de alimentação;

k) O aumento do período normal de trabalho previsto neste regime de adaptabilidade não compreende os dias imediatamente anteriores aos dias de Natal e Ano Novo;

l) Por exigência imperiosas ao funcionamento da empresa ou em caso de força maior, o plano de adaptabilidade ou banco de horas pode ser alterado, quer antecipando, quer adiando o período de descanso compensatório ou de aumento do período normal de trabalho, devendo para o efeito o empregador comunicar aos trabalhadores abrangidos, ao delegado sindical e na falta deste ao sindicato ou a associação patronal, com cinco dias uteis de antecedência, desde que devidamente fundamentado;

m) Para os efeitos dispostos nesta cláusula, o empregador deve disponibilizar meios de transporte aos trabalhadores enquanto praticarem o regime de adaptabilidade nos períodos de horário alargado, desde que o trabalhador não o possa fazer pelos seus meios habituais ou na ausência de transporte público compatível com a hora de início ou de fim do trabalho;

n) Podem pedir dispensa da prestação de trabalho neste regime de adaptabilidade os/as deficientes, as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e os/as trabalhadores/as com filhos de idade inferior a 12 meses.

o) Na adaptabilidade ou banco de horas, no final do período de referência de 12 meses se o trabalhador não tiver beneficiado do período de descanso compensatório, total ou parcialmente, pode o seu gozo ser substituído pelo pagamento do valor da remuneração base correspondente aos dias de descanso em falta acrescida de 10 % da retribuição base por cada hora completa de actividade a liquidar com a remuneração dos 2 meses seguintes;

p) No final do período de referência de 12 meses, se o trabalhador tiver beneficiado de um período de descanso compensatório superior ao trabalho prestado neste regime, as horas de trabalho em falta são transferidas para os primeiros três meses do período de referência seguinte.

Cláusula 12.^a

Trabalho por turnos

1- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos o prestado em turnos de rotação contínua ou descontínua em que o trabalhador está sujeito às correspondentes variações de horário de trabalho.

2- As empresas poderão utilizar horários de trabalho por turnos, que poderão ser diferentes para as diversas secções. Na sua elaboração, depois de ouvidos os trabalhadores, procurar-se-á atender às suas preferências e interesses, sem desprezar a necessidade de acautelar as melhores condições de laboração e consequentemente da produção.

3- Será devido subsídio de turno de 15 % da remuneração base efectiva aos trabalhadores sujeitos ao regime de turnos rotativos e também, relativamente à remuneração do tempo de férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

4- Será devido aquele subsídio de turno relativamente à remuneração dos feriados e faltas (crédito de horas) para o exercício de actividade sindical, até ao limite previsto legalmente.

5- Não será devido aquele subsídio de turno em todos os restantes casos de faltas, mesmo que não impliquem perda de remuneração, tais como casamento, luto, provas escolares, prestação de socorros urgentes ao seu agregado familiar e cumprimento de obrigações legais ou outras.

Cláusula 13.^a

Laboração contínua

1- Poderão as empresas que exerçam actividades em relação às quais se verifique autorização para o efeito, adoptar o sistema de laboração contínua, com trabalhadores que aceitem o respectivo regime.

2- Nos casos referidos no número anterior, a duração semanal do trabalho não poderá exceder quarenta e oito horas nem, na média de cada período de doze semanas, a duração máxima fixada para a laboração em três turnos.

3- Os períodos de descanso semanal poderão ser fixados por escala, devendo, nesse caso, coincidir periodicamente com o domingo.

Cláusula 14.^a

Turnos especiais

1- As empresas podem organizar turnos especiais que permitam a laboração de sábado a segunda-feira, bem como nos dias feriados, excepto os feriados dos dias 1 de janeiro, 1 de maio e 25 de dezembro, e nas férias dos restantes trabalhadores.

2- Nenhum trabalhador pode ser deslocado contra a sua vontade para trabalhar nestes turnos.

3- O período normal de trabalho diário de cada turno não poderá exceder doze horas.

4- Por forma a não prestarem mais de seis horas de trabalho consecutivo, os trabalhadores têm direito a um ou mais intervalos de descanso de trinta minutos.

5- Para efeitos da retribuição dos trabalhadores abrangidos por este regime:

a) Considera-se que as primeiras oito horas de trabalho, por jornada, são remuneradas tendo por base o valor da retribuição horária normal correspondente à categoria profissional respectiva e as restantes são remuneradas com um acréscimo de 100 %;

b) Os trabalhadores têm ainda direito ao subsídio diário de refeição, subsídios de férias e de Natal e demais prémios aplicáveis aos trabalhadores que laboram no regime de três turnos.

6- Os trabalhadores estão sujeitos a uma vigilância especial do médico do trabalho e devem ser submetidos a exames periódicos anuais para controlar o seu estado de saúde.

7- Sempre que o médico de medicina do trabalho da empresa constatar que a laboração neste regime especial está a afectar a saúde do trabalhador, a empresa, sempre que isso seja possível, deve deslocar o trabalhador para um dos outros turnos.

8- Os trabalhadores devem gozar duas semanas consecutivas de calendário de férias, podendo as outras duas ser gozadas separadamente.

Cláusula 15.^a

Descanso semanal e feriados

1- Todo o trabalhador terá direito a dois dias de descanso semanal consecutivos, respectivamente ao sábado e ao domingo, à excepção dos porteiros, que gozarão nos restantes dias da semana. Como dia de descanso semanal considera -se o domingo, sendo o sábado dia de descanso semanal complementar.

2- Os porteiros terão direito a, de dois em dois meses, gozar um dia de folga ao domingo.

3- São feriados obrigatórios:

- 1 de janeiro;
- Sexta-Feira Santa;
- 25 de abril;
- 1 de maio;
- Corpo de Deus;
- 10 de junho;
- 15 de agosto;
- 5 de outubro;
- 1 de novembro;
- 1 de dezembro;
- 8 de dezembro;
- 25 de dezembro.

4- Além dos feriados referidos no número anterior, serão ainda observados o feriado municipal da localidade e a Terça-Feira de Carnaval.

5- O trabalhador tem direito à retribuição correspondente aos feriados, quer obrigatórios quer facultativos, sem que a entidade patronal os possa compensar com trabalho suplementar.

Cláusula 16.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho, salvo o inerente à formação profissional conforme o previsto no número 4 da cláusula 59.^a deste CCT.

2- O trabalho suplementar pode ser prestado quando as empresas tenham de fazer face a acréscimos eventuais de trabalho que não justificam a admissão de trabalhador com carácter permanente ou em regime de contrato a termo.

3- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado em casos de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para assegurar a sua viabilidade.

4- O trabalho suplementar previsto do número 2 fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) Duzentas horas de trabalho por ano;

b) Duas horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar e nos feriados.

5- O trabalho suplementar previsto no número 3 não fica sujeito a quaisquer limites.

6- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho dá direito a remuneração especial, a qual será igual à retribuição normal acrescida das seguintes percentagens:

a) 25 % da retribuição na primeira hora e 37,5 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar;

b) 50 % da retribuição na primeira hora e 75 % da retribuição, na hora ou fracção subsequente, a partir da 101.^a hora de trabalho suplementar prestado.

7- A prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos:

a) 50 % da retribuição, pelas primeiras 100 horas de trabalho suplementar;

b) 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efectuado a partir da 101.^a hora de trabalho suplementar.

8- Para cômputo das horas de trabalho suplementar, considera-se o somatório das horas trabalhadas em dia normal de trabalho, em dia de descanso semanal e feriado.

Cláusula 17.^a

Descanso compensatório

1- Nos casos de prestação de trabalho em dias de descanso semanal obrigatório, o trabalhador tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias uteis seguintes.

2- Na falta de acordo o dia de descanso compensatório remunerado é fixado pelo empregador.

3- Será assegurado o transporte do trabalhador para a sua residência quando o trabalho suplementar se inicie ou termine entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte e o trabalhador não disponha de transporte próprio ou público adequado.

Cláusula 18.^a

Trabalho nocturno

1- Considera-se trabalho nocturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- O trabalho nocturno será remunerado com o acréscimo de 25 % sobre a remuneração a que dá direito o trabalho diurno.

Cláusula 19.^a

Deslocações em serviço

1- Os trabalhadores, quando deslocados em serviço da empresa para fora da localidade onde normalmente trabalham, terão direito, além da sua retribuição normal:

a) Ao pagamento das despesas de deslocação, contra a apresentação de documentos;

b) Ao pagamento das despesas de alimentação e alojamento, contra a apresentação de documentos;

c) Ao pagamento como trabalho suplementar do tempo de trajecto e espera, na parte que exceda o período normal de trabalho.

2- Se o trabalhador concordar em utilizar a sua viatura ao serviço da empresa, esta pagar-lhe-á o produto do coeficiente de 0,25 sobre o preço da gasolina sem chumbo 95, ou equivalente, por cada quilómetro percorrido, além de lhe efectuar um seguro contra todos os riscos, incluindo responsabilidade civil ilimitada.

Cláusula 20.^a

Cálculo da remuneração da hora simples

A fórmula a considerar para o cálculo da remuneração da hora simples, e que servirá, nomeadamente, de base para o pagamento ao trabalho suplementar, será a seguinte:

$$\text{Salário hora} = \frac{\text{Remuneração mensal} \times 12}{52 \times \text{número de horas de trabalho semanal}}$$

Cláusula 21.^a

Isenção do horário de trabalho

Poderão as entidades patronais, em relação aos trabalhadores que exerçam funções de chefia ou outras que o justifiquem, requerer a isenção do horário de trabalho, não podendo o trabalhador isento auferir uma remuneração inferior à correspondente a duas horas de trabalho suplementar por dia.

CAPÍTULO IV

Retribuição mínima do trabalho

Cláusula 22.^a

1- A retribuição mínima dos trabalhadores abrangidos por este CCT será mensal e é a que consta das tabelas dos anexos III e IV, de harmonia com as funções exercidas efectivamente por cada um.

2- O seu pagamento será obrigatoriamente efectuado durante o período de trabalho e até ao final do mês a que respeita.

Cláusula 23.^a

Documento a entregar ao trabalhador

No acto do pagamento da retribuição a entidade patronal deve entregar ao trabalhador documento donde conste o nome completo deste, número da inscrição na Segurança Social, número de identificação fiscal, a categoria profissional, apólice de acidentes de trabalho, período a que a retribuição corresponde, discriminação das importâncias relativas a trabalho suplementar e trabalho em dias de descanso semanal ou feriado, todos os descontos e deduções devidamente especificados, bem como o montante líquido a receber.

Cláusula 24.^a

Exercício de funções diversas

Quando algum trabalhador exercer funções inerentes a mais de uma categoria com carácter sistemático receberá remuneração correspondente à mais elevada.

Cláusula 25.^a

Substituição temporária

Sempre que algum profissional substitua outro de categoria superior terá direito a auferir a retribuição correspondente à actividade desempenhada enquanto durar a substituição.

Cláusula 26.^a

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores terão direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de vencimento, desde que tenham assiduidade, nos termos da legislação em vigor, e não tenham dado mais de 60 faltas justificadas.

2- O subsídio a que se refere o número anterior só excepcionalmente e por razões objectivas poderá ser pago após o dia 15 de dezembro.

3- Aqueles que ainda não tenham completado um ano de serviço ou tenham dado mais de 60 faltas justificadas.

4- As faltas dadas por acidente de trabalho ao serviço da empresa não são consideradas para fins de concessão do subsídio de Natal.

5- No caso de o trabalhador se encontrar ausente por doença no período de Natal receberá naquele período o subsídio ou parte a que tiver direito.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber o montante do subsídio proporcional aos meses de trabalho.

CAPÍTULO V

Férias e faltas

Cláusula 27.^a

Direito a Férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil.

2- O direito a férias deve efetivar-se de modo a possibilitar a recuperação física e psíquica do trabalhador e assegurar-lhe condições mínimas de disponibilidade pessoal, de integração na vida familiar e de participação social e cultural.

3- O direito a férias é irrenunciável e, fora dos casos previstos neste contrato e na Lei, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

4- O direito a férias reporta-se, em regra, ao trabalho prestado no ano civil anterior e não está condicionado à assiduidade ou efetividade de serviço, sem prejuízo do disposto no número 3 da cláusula 28.^a

Cláusula 28.^a

Aquisição do direito a férias

1- O direito a férias adquire-se com a celebração do contrato de trabalho e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano civil, salvo o disposto nos números seguintes.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após 6 meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

Cláusula 29.^a

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número 2 desta cláusula.

2- Duração do período de férias é aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) 3 dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) 2 dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) 1 dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- Não contam para perdas de acréscimo de dias de férias, unicamente, as faltas justificadas relativas ao parto, maternidade, paternidade, direitos sindicais e morte,

4- Para efeitos do número 2 desta cláusula são equiparadas às faltas os dias de suspensão do contrato individual de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

5- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão, sem redução da retribuição e do subsídio relativos ao período de férias vencido, que acumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 30.^a

Direito a férias nos contratos de duração inferior a seis meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar dois dias uteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

2- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

3- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo das partes.

Cláusula 31.^a

Encerramento da empresa

1- O empregador pode encerrar, total ou parcialmente, a empresa, o estabelecimento ou uma ou mais seções, nos seguintes termos:

a) Encerramento até 21 dias consecutivos entre 1 de junho e 30 de setembro;

b) Encerramento durante o período de Natal;

c) Encerramento no «regime de pontes»;

d) Por razões de força maior, o empregador pode ainda encerrar, total ou parcialmente, a empresa, o estabelecimento ou uma ou mais seções, em qualquer altura do ano, sem prejuízo de assegurar duas semanas de férias consecutivas entre 1 de junho e 30 de setembro, devendo comunicá-lo aos trabalhadores, ao delegado sindical e, na falta deste, ao sindicato que representa algum dos trabalhadores abrangidos com a antecedência de cinco dias;

e) Para efeitos do disposto na alínea anterior, o empregador deve assegurar o gozo mínimo de quinze dias consecutivos de férias no período compreendido entre 1 de junho e 30 de setembro.

Cláusula 32.^a

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador tem direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respetivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado o trabalhador tem direito a gozar 2 dias de férias por cada mês de trabalho.

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 trabalho usufruí-lo até 30 de abril do ano civil subsequente.

4- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondente ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão.

Cláusula 33.^a

Efeitos da cessação do contrato de trabalho

1- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias, proporcional ao tempo de serviço prestado até à data da cessação, bem como ao respetivo subsídio.

2- Se o contrato cessar antes de gozado o período de férias vencido no início do ano da cessação, o trabalhador tem ainda direito a receber a retribuição e o subsídio correspondentes a esse período, o qual é sempre considerado para efeitos de antiguidade.

3- Em caso de cessação de contrato no ano civil subsequente ao da admissão ou cuja duração não seja superior a 12 meses, o cômputo total das férias ou da correspondente retribuição a que o trabalhador tenha direito não pode exceder o proporcional ao período anual de férias, tendo em conta a duração do contrato.

Cláusula 34.^a

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre o empregador e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe ao empregador marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão sindical, delegados sindicais ou os interessados sem prejuízo do estipulado na cláusula 31.^a

3- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados, sempre que possível, beneficiando alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

4- Salvo se houver prejuízo grave para o empregador, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma empresa ou estabelecimento, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado e afixado até 15 de abril de cada ano e manter-se nos locais de trabalho até final do ano civil.

6- Se o empregador não marcar as férias até 30 de junho, o trabalhador pode interpela-lo, por escrito, para esse efeito. Se as mesmas não forem fixadas no prazo de 15 dias, o trabalhador poderá marcar o período de gozo de férias, informando o empregador por escrito com oito dias de antecedência.

7- O empregador pode alterar o período de férias já marcado ou interromper as já iniciadas por exigências imperiosas da empresa, tendo o trabalhador direito a indemnização pelos prejuízos sofridos por deixar de gozar as férias no período marcado.

8- A interrupção das férias deve permitir o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tem direito.

Cláusula 35.^a

Retribuição do período de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efectivo.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias cujo montante compreende a retribuição base e as demais prestações retributivas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias mais prolongado.

Cláusula 36.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade patronal obstar ao gozo das férias nos termos previstos neste contrato colectivo, o trabalhador receberá, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

Cláusula 37.^a

Licença sem retribuição

1- A entidade patronal pode atribuir ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.

2- O período de licença sem retribuição conta para efeitos de antiguidade.

3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efectiva prestação de trabalho.

4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

5- Poderá ser contratado um substituto para o trabalhador na situação de licença sem vencimento nos termos previstos para o contrato a termo.

Cláusula 38.^a

Faltas

1- A falta é a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período normal de trabalho a que está obrigado, os respectivos tempos serão adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para os efeitos do disposto no número anterior, caso os períodos normais de trabalho diário não sejam uniformes, considerar-se-á sempre o de menor duração relativo a um dia completo de trabalho.

4- Quando seja praticado o horário variável, a falta durante um dia de trabalho apenas se considerará reportada ao período de presença obrigatória dos trabalhadores.

Cláusula 39.^a**Tipos de faltas**

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas por altura do casamento, até 11 dias seguidos, excluindo os dias de descanso intercorrentes;
 - b) As motivadas pelo falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos do número 4 desta cláusula;
 - c) As motivadas pela prática de actos necessários e inadiáveis no exercício de funções em associações sindicais ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores;
 - d) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino;
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais ou a necessidade de prestação de assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - f) As prévia ou posteriormente autorizadas pela entidade patronal;
 - g) As dadas pelos bombeiros nos termos da lei;
 - h) As dadas pelos dadores de sangue nos termos da lei;
 - i) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação do menor, uma vez por trimestre para deslocação à escola, tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor.
- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.
- 4- Nos termos da alínea *b)* do número 2 desta cláusula, o trabalhador pode faltar justificadamente:
 - a) Até cinco dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou de parentes ou afins no 1.º grau da linha recta, ou seja, pais, filhos, sogros, genros e noras, padrasto, madrasta e enteados;
 - b) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim da linha recta ou 2.º grau da linha colateral, ou seja, avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados.
- 5- Aplica-se o disposto na alínea *b)* no número anterior ao falecimento de pessoas que vivam em comunhão de vida e habitação com os trabalhadores.
- 6- As faltas justificadas, quando previstas, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de cinco dias.
- 7- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível no prazo de oito dias.
- 8- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.
- 9- Os pedidos de dispensa ou comunicação de ausência devem ser feitos por escrito, em documento próprio e em duplicado, devendo um dos exemplares, depois de visado, ser entregue ao trabalhador.
- 10- Os documentos a que se refere o número anterior serão fornecidos pela entidade patronal a pedido do trabalhador.
- 11- A entidade patronal pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador prova dos factos invocados para a justificação.
- 12- No caso de as faltas serem dadas ao abrigo das alíneas *a)* e *b)* do número 4, essas faltas poderão ser justificadas mediante uma declaração passada pelo pároco da freguesia ou pelo armador que fez o funeral.

Cláusula 40.^a**Efeitos das faltas justificadas**

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.
- 2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
 - a) As dadas nos casos previstos na alínea *c)* da cláusula 39.^a, salvo disposição legal em contrário, ou tratando-se de faltas dadas por membros da comissão de trabalhadores;
 - b) As dadas nos casos previstos na alínea *g)* da cláusula 39.^a;
 - c) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de protecção na doença;
 - d) As dadas por motivo de acidente de trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio de seguro.
- 3- Nos casos previstos na alínea *e)* da cláusula 39.^a, se o impedimento do trabalhador se prolongar para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado.

4- Qualquer falta ou ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho influenciará o acréscimo das férias nos termos do referido nos números 2 e 3 da cláusula 29.^a deste CCT.

Cláusula 41.^a

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas determinam sempre perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado, para todos os efeitos, na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, o período de ausência a considerar para os efeitos do número anterior abrangerá os dias ou meios dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia ou dias de falta.

3- Incorre em infração disciplinar grave todo o trabalhador que:

- a) Faltar injustificadamente durante 5 dias consecutivos ou 10 interpolados no período de um ano;
- b) Faltar injustificadamente com alegação de motivo de justificação falso.

4- No caso de a apresentação do trabalhador para início ou reinício da prestação do trabalho se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a entidade patronal recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respectivamente.

5- As faltas justificadas ou injustificadas não têm qualquer efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

6- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias férias na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou de 5 dias úteis, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 42.^a

Suspensão por impedimento do trabalhador

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, doença ou acidente de trabalho, e o impedimento se prolongue por mais de um mês, cessam os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre previdência.

2- O tempo de suspensão conta-se para todos os efeitos de antiguidade, conservando o trabalhador o direito ao lugar e continuando obrigado a guardar lealdade à entidade patronal.

3- O disposto no corpo da presente cláusula começará a observar-se mesmo antes de expirado o prazo de um mês, a partir do momento em que haja a certeza ou se preveja com segurança que o impedimento terá duração superior àquele prazo.

4- O contrato caducará no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo, sem prejuízo da observância das disposições aplicáveis na legislação sobre previdência.

5- Terminando o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

CAPÍTULO VI

Garantia de trabalho e cessação do contrato

Cláusula 43.^a

Formas de cessação do contrato de trabalho

1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Caducidade;
- b) Revogação por acordo das partes;
- c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
- d) Rescisão com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- f) Extinção de postos de trabalho por causas objectivas de ordem estrutural, tecnológica ou conjuntural relativas à empresa.

Caducidade do contrato de trabalho

Cláusula 44.^a

Causas da caducidade

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais do direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 45.^a

Reforma por velhice

1- Sem prejuízo no disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeito, com as necessárias adaptações, ao regime definido para os contratos a termo ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses sendo renovável por períodos iguais e sucessivos, sem sujeição a limites máximos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2- Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade, sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula 45.^a, este fica sujeito ao regime dos contratos a termo com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

Cláusula 46.^a

Morte ou extinção da entidade empregadora

1- A morte do empregador em nome individual faz caducar o contrato de trabalho, salvo se os sucessores do falecido continuarem a actividade para que o trabalhador foi contratado ou se verificar a transmissão do estabelecimento, caso em que se aplica o disposto na lei.

2- Verificando-se a caducidade do contrato por força do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito a uma compensação correspondente a um mês de remuneração de base por cada ano de antiguidade ou fracção, pela qual responde o património da empresa.

3- A extinção da entidade colectiva empregadora, quando não se verifica a transmissão do estabelecimento determina a caducidade dos contratos de trabalho nos termos dos números anteriores.

Revogação por acordo das partes

Cláusula 47.^a

Cessação por acordo

A entidade empregadora e o trabalhador podem fazer cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 48.^a

Exigência da forma escrita

1- O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar.

2- O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a de início da produção dos respectivos efeitos.

3- No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

4- Se no acordo de cessação, ou conjuntamente com este, as partes estabelecerem uma compensação pecuniária de natureza global para o trabalhador, entende-se, na falta de estipulação em contrário, que naquela

foram pelas partes incluídos e liquidados os créditos já vencidos à data da cessação do contrato ou exigíveis em virtude dessa cessação.

Cláusula 49.^a

Justa causa de despedimento

1- Considera-se justa causa o comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituirão, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima de ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação de direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais da empresa, nomeadamente furto, retenção ilícita, desvio, destruição ou depredação intencional de bens pertencentes à empresa;
- f) Prática intencional de actos lesivos da economia nacional;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas em cada ano atingir 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa da observância de normas de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre a entidade patronal individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e, em geral, crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou actos administrativos definitivos e executórios;
- l) Reduções anormais da produtividade do trabalhador;
- n) Falsas declarações relativas à justificação de faltas.

Cláusula 50.^a

Procedimento disciplinar

1- Nos casos em que se verifique algum comportamento que integre o conceito de justa causa, a entidade empregadora comunicará, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respectivas infracções a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputáveis.

2- Na mesma data será remetida à comissão de trabalhadores da empresa cópia daquela comunicação e da nota de culpa.

3- Se o trabalhador for representante sindical, será ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respectiva.

4- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

5- A entidade empregadora, directamente ou através de instrutor que tenha nomeado, procederá obrigatoriamente às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.

6- A entidade empregadora não é obrigada a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao arguido assegurar a respectiva comparência para o efeito.

7- Concluídas as diligências probatórias deve o processo ser apresentado, por cópia integral, à comissão de trabalhadores e, no caso do número 3, à associação sindical respectiva, que podem, no prazo de cinco dias úteis, fazer juntar ao processo o seu parecer fundamentado.

8- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade empregadora dispõe de 30 dias para proferir a decisão, que deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

9- Na decisão devem ser ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como os pareceres que tenham sido juntos nos termos do número 7, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou dirimirem a responsabilidade.

10- A decisão fundamentada deve ser comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador e à comissão de trabalhadores, bem como, no caso do número 3, à associação sindical.

11- Igual suspensão decorre da instauração de processo prévio de inquérito, desde que, mostrando-se este necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

Cláusula 51.^a

Nulidade de despedimento

1- A inexistência de justa causa, a inadequação da sanção ao comportamento verificado e a nulidade ou inexistência do processo disciplinar determinam a nulidade do despedimento que, apesar disso, tenha sido declarado.

2- O trabalhador tem direito, no caso referido no número 1 desta cláusula, às prestações pecuniárias que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento até à data do trânsito em julgado da sentença, bem como à reintegração na empresa no respectivo cargo ou posto de trabalho e com a antiguidade que lhe pertencia.

3- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar pela indemnização de antiguidade correspondente a um mês de remuneração base por cada ano ou fracção, não podendo ser inferior a três meses, contando-se para esse efeito todo o tempo decorrido até à data do trânsito em julgado da sentença.

CAPÍTULO VII

Cessação do contrato individual de trabalho por iniciativa do trabalhador

Cláusula 52.^a

Rescisão com aviso prévio

1- O trabalhador tem o direito de rescindir o contrato individual de trabalho por decisão unilateral, devendo comunicá-la, por escrito, com aviso prévio de dois meses.

2- No caso de o trabalhador ter menos de dois anos completos de serviço, o aviso prévio será de um mês.

3- Sendo contratado a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar o empregador com a antecedência mínima de 30 dias, se o contrato tiver a duração igual ou superior a seis meses, ou de 15 dias, se for de duração inferior.

4- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso, pagará à outra parte, a título de indemnização, o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 53.^a

Rescisão com justa causa

1- O trabalhador pode rescindir o contrato, sem observância do aviso prévio, nas situações seguintes:

- a) Necessidade de cumprir obrigações legais incompatíveis com a continuação do serviço;
- b) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- c) Violação culposa das garantias legais e convencionais do trabalhador;
- d) Aplicação de sanção abusiva;
- e) Falta culposa de condições de higiene e segurança no trabalho;
- f) Lesão de interesses patrimoniais do trabalhador ou ofensa da sua honra ou dignidade.

2- A cessação do contrato nos termos das alíneas b) a f) do número 1 desta cláusula confere ao trabalhador o direito à indemnização prevista na cláusula 51.^a

3- O uso da faculdade conferida nesta cláusula de fazer cessar o contrato sem aviso prévio e o pagamento da indemnização indicada no número 2 não exonera a entidade patronal da responsabilidade civil ou penal a que dê origem a situação determinante da rescisão.

Cláusula 54.^a**Encerramento temporário**

Em casos de encerramento temporário ou diminuição de laboração por facto imputável à entidade patronal ou por interesse desta, os trabalhadores terão direito à remuneração por inteiro.

CAPÍTULO VIII

Igualdade de géneroCláusula 55.^a**Garantias**

1- É garantida às mulheres a igualdade com os homens em oportunidade e tratamento no trabalho e no emprego.

2- As entidades patronais devem assegurar às trabalhadoras igualdade de oportunidade e tratamento com os homens no que se refere à formação profissional.

3- São proibidos, tendo em atenção os riscos efectivos ou potenciais para as funções genéticas, os seguintes trabalhos:

Os que impliquem manuseamento com substâncias tóxicas, ácidos ou líquidos corrosivos e gases nocivos, salvo se este manuseamento estiver especificamente compreendido no exercício da sua profissão.

Cláusula 56.^a**Direitos de parentalidade**

1- Às/Aos trabalhadoras/es são assegurados os direitos de maternidade e paternidade previstos na lei.

CAPÍTULO IX

Trabalho de menoresCláusula 57.^a**Direitos**

1- São em especial assegurados aos menores os seguintes direitos:

a) Não exercerem qualquer outra actividade que não esteja ligada à aprendizagem, bem como não efectuem serviços impróprios da sua idade;

b) Não serem obrigados à prestação de trabalho antes das 7h00 e depois das 20h00.

2- Em tudo o que não está regulamentado no contrato, aplica -se as disposições da lei.

CAPÍTULO X

Formação profissional e culturalCláusula 58.^a

1- As entidades patronais deverão contribuir para o aperfeiçoamento profissional e cultural dos trabalhadores, devendo para tanto:

a) Zelar pela preparação profissional de todos, mas de modo especial pela dos aprendizes;

b) A todos os profissionais que desejarem frequentar quaisquer cursos oficiais ou oficializados, quer sejam técnicos quer sejam de valorização cultural, terão as entidades patronais de conceder as necessárias facilidades para a referida frequência, mediante prova de matrícula e aproveitamento, sem que isso implique perda de retribuição;

c) O tempo de dispensa, sem perda de retribuição, será no mínimo de uma hora por dia e no máximo de duas horas, desde que isso se justifique, no período de aulas; durante os exames serão os dias completos de trabalho em que os mesmos ocorram.

2- No caso de falta deliberada às aulas serão retiradas as regalias constantes das alíneas *b)* e *c)* do número 1 desta cláusula.

3- Em caso de mais de dois anos seguidos de não aproveitamento, o trabalhador perderá de igual modo as regalias referidas.

4- Nos termos da legislação vigente, sobre formação profissional, a empresa deve ainda, nomeadamente:

- a) Proporcionar formação contínua aos trabalhadores adequada à qualificação, e, em cada ano, correspondente, pelo menos, a 10 % dos trabalhadores em contrato a termo;
- b) Assegurar igualmente no âmbito da formação contínua um mínimo de vinte horas de formação;
- c) Cumprir o número mínimo de horas de formação, por trabalhador, de pelo menos 35 horas anuais.

CAPÍTULO XI

Direitos e deveres das partes

Cláusula 59.^a

Deveres da entidade patronal

São deveres da entidade patronal:

- a) Considerar e tratar todo o profissional como seu colaborador;
- b) Pagar-lhe pontualmente a sua retribuição, durante o período de trabalho;
- c) Proporcionar-lhe boas condições de trabalho, quer sob o ponto de vista material, quer moral, tendo em atenção a higiene e segurança dos locais de trabalho;
- d) Cumprir as obrigações do contrato de trabalho e das normas que o regem;
- e) Ao cessar o contrato de trabalho, seja qual for o motivo por que ele cesse, a entidade patronal deverá passar, sempre que o trabalhador o solicite, certificado de onde conste o tempo durante o qual esteve ao seu serviço e o cargo ou cargos que desempenhou;
- f) Prestar aos sindicatos que representam os trabalhadores da empresa todos os esclarecimentos que lhe sejam solicitados relativos às relações de trabalho, desde que estes não constituam intromissão na esfera própria da entidade patronal;
- g) Tratar com correcção os profissionais sob as suas ordens e exigir idêntico procedimento do pessoal investido em funções de chefia, devendo, nomeadamente, qualquer observância ou admoestação ser feita por forma a não ferir a dignidade dos trabalhadores;
- h) Indicar para os lugares de chefia trabalhadores de comprovado valor profissional e humano;
- i) Zelar por que o pessoal ao seu serviço não seja privado de meios didácticos internos ou externos destinados a melhorarem a própria formação e actualização profissional.

Cláusula 60.^a

Deveres do trabalhador

1- O trabalhador deve:

- a) Cumprir as cláusulas do presente contrato;
- b) Comparecer ao serviço com assiduidade e realizar o trabalho com zelo e diligência, segundo as instruções recebidas;
- c) Respeitar e fazer-se respeitar por todos aqueles com quem profissionalmente tenha de privar;
- d) Guardar fidelidade à entidade patronal, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- e) Zelar pela boa conservação e utilização dos instrumentos de trabalho e matérias-primas que lhe estejam confiados;
- f) Cumprir e fazer cumprir as normas de salubridade, higiene e segurança no trabalho;
- g) Cumprir os regulamentos internos da empresa, uma vez aprovados nos termos da lei;
- h) Obedecer à entidade patronal e ou aos seus legítimos representantes em tudo o que respeite ao trabalho e à disciplina, salvo na medida em que as ordens e instruções daquela se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea *h*) desta cláusula diz respeito às normas dadas directamente pela entidade patronal e ou pelos seus legítimos representantes, assim como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro da competência que por aquela lhes for atribuída.

Cláusula 61.^a**Garantias do trabalhador**

É proibido à entidade patronal:

- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos seus colegas;
- c) Diminuir a retribuição ou baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;
- d) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou no CCT;
- e) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou serviços fornecidos pela entidade patronal ou pessoas por ela indicadas;
- f) Explorar com fins lucrativos qualquer cantina, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho para o fornecimento de bens ou prestações de serviços aos trabalhadores;
- g) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar ou diminuir direitos ou garantias decorrentes de antiguidade;
- h) Mudar o trabalhador de secção ou sector, ainda que seja para exercer as mesmas funções, sem a sua prévia audiência.

Cláusula 62.^a**Sanções disciplinares**

1- A aplicação de sanções disciplinares, conforme a gravidade do caso e culpabilidade do infractor, consistirá em:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A suspensão do trabalhador não pode exceder por cada infracção 5 dias e, em cada ano civil, o total de 20 dias.

CAPÍTULO XII

Comissão paritáriaCláusula 63.^a

1- É criada uma comissão paritária constituída por três representantes da FESETE e três da Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes, cujo funcionamento será regulado pelo protocolo que for acordado pelas partes contratantes.

2- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar, quando necessário, de técnico, até ao número de dois, e de consultor jurídico, sem direito a voto.

3- A pedido de qualquer das partes, poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, um representante do Ministério do Emprego e da Segurança Social.

4- À comissão paritária competirá pronunciar-se sobre as dúvidas resultantes da interpretação do presente contrato, categorias profissionais ou outros problemas que sejam postos à sua consideração, devendo para tal pronunciar-se no prazo de 30 dias.

5- As deliberações serão tomadas por maioria de dois terços dos seus membros presentes em voto secreto.

6- As deliberações serão comunicadas a todos os organismos intervenientes, tornando-se eficazes a partir da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, quando tal for exigível.

CAPÍTULO XIII

Disposições relativas ao livre exercício do direito sindicalCláusula 64.^a

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a actividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através dos delegados sindicais, comissões de trabalhadores e comissões intersindicais.

Cláusula 65.^a

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 trabalhadores da respectiva empresa ou unidade de produção, ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade da laboração, nos casos de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 66.^a

1- Com reserva do disposto na última parte da cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário de trabalho até um período máximo de quinze horas por ano, que contarão para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas nesta cláusula só podem ser convocadas pela comissão intersindical ou pela comissão sindical, conforme os trabalhadores da empresa estejam ou não representados por mais de um sindicato.

Cláusula 67.^a

Os promotores das reuniões referidas nas cláusulas anteriores são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de um dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

Cláusula 68.^a

1- Nas empresas com 150 trabalhadores ou mais, a entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram e a título permanente, um local situado no interior da empresa e que seja apropriado ao exercício das suas funções.

2- Nas empresas com menos de 150 trabalhadores a entidade patronal é obrigada a ceder aos delegados sindicais, sempre que o pretendam, um local apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 69.^a

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da empresa e em local apropriado para o efeito reservado pela entidade patronal textos convocatórios, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição sem prejuízo da laboração normal da empresa.

Cláusula 70.^a

1- Cada delegado sindical dispõe para o exercício das suas funções de um crédito de horas que não pode ser inferior a cinco por mês ou a oito, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical.

2- O crédito de horas atribuído é referido ao período normal de trabalho e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, devendo o delegado avisar a entidade patronal, por escrito, com antecedência de um dia.

Cláusula 71.^a

Os delegados sindicais e os membros dos corpos gerentes dos sindicatos não podem ser transferidos do local de trabalho sem o seu acordo e sem o prévio conhecimento da direcção do sindicato.

Cláusula 72.^a

Os corpos gerentes dos sindicatos, sempre que no exercício das suas funções o solicitarem, poderão entrar nas empresas e ser-lhe-ão facultados todos os elementos que pedirem, quando acompanhados da ACT - Autoridade para as Condições de Trabalho.

Cláusula 73.^a

1- Os sindicatos comunicarão à entidade patronal a identificação dos delegados sindicais, bem como daqueles que fazem parte de comissões sindicais e de comissões intersindicais de delegados, em carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às informações sindicais.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 74.^a

1- As faltas dadas pelos membros da direcção, presidente da assembleia geral e presidente do conselho fiscal das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da remuneração, como tempo de serviço efectivo.

2- Para o exercício das suas funções, cada membro dos corpos gerentes referidos no número 1 beneficia de um crédito de quatro dias por mês, mantendo o direito à remuneração.

3- A direcção interessada deverá comunicar, por escrito, com um dia de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções, ou, em caso de impossibilidade, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia em que faltaram.

CAPÍTULO XIV

Outras regalias

Cláusula 75.^a

1- Deverá a cada trabalhador que lide com substâncias tóxicas ser fornecido 1 litro de leite por dia, sempre que o pretenda.

2- Competirá à delegação de saúde decidir quais as substâncias tóxicas que não venham definidas por lei.

Cláusula 76.^a

Subsídio de alimentação e assiduidade

1- Todos/as os/as trabalhadores/as terão direito a um subsídio de alimentação e assiduidade no montante de 8,00 euros por dia de trabalho efectivo.

2- Cessa esta obrigação no caso de as empresas terem cantinas e as refeições serem fornecidas gratuitamente, constando a alimentação de sopa, um prato de carne ou peixe, pão e fruta.

3- Quando o trabalhador falte justificadamente nos termos da lei por tempo inferior a um dia de trabalho, os tempos perdidos serão acumulados até perfazerem oito horas, altura em que o trabalhador perderá o subsídio correspondente àquele período diário.

Cláusula 77.^a

As entidades patronais que não fizerem o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor do salário e subsídios de refeição auferidos pelos trabalhadores são obrigadas a pagar ao trabalhador com baixa por acidente de trabalho a diferença entre o subsídio concedido pela companhia seguradora e o subsídio que seria concedido pela mesma companhia se a entidade patronal fizesse o seguro de acidentes de trabalho e doenças profissionais pelo valor efectivamente recebido pelo trabalhador.

Cláusula 78.^a

Não constitui infracção disciplinar o facto de o trabalhador tomar qualquer alimento durante o tempo de trabalho, sem prejuízo deste.

CAPÍTULO XV

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 79.^a

Saúde no trabalho

Os serviços de saúde no trabalho são, nos termos da lei, da responsabilidade da empresa, quando dispendo de profissionais de saúde para o efeito, ou de entidade devidamente credenciada.

Cláusula 80.^a**Princípios gerais**

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde asseguradas pelo empregador.

2- O empregador é obrigado a organizar as actividades 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 actividade 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 factores 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.

Cláusula 81.^a**Obrigações gerais do empregador**

1- O empregador é obrigado a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios de prevenção:

a) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, por forma a garantir um nível eficaz de protecção;

b) Integrar no conjunto das actividades da empresa, estabelecimento ou serviço e a todos os níveis a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção 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 na empresa, estabelecimento ou serviço num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros susceptíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

f) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção 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 adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas quando e durante o tempo necessário, o acesso a zonas de risco grave;

l) Adoptar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, cessar a sua actividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a actividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a protecção adequada;

m) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

n) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

o) 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.

3- Na aplicação das medidas de prevenção, o empregador deve mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou

exteriores à empresa, estabelecimento ou serviço, bem como o equipamento de protecção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

4- Quando várias empresas, estabelecimentos ou serviços desenvolvam, simultaneamente, actividades com os respectivos trabalhadores no mesmo local de trabalho, devem os empregadores, tendo em conta a natureza das actividades que cada um desenvolve, cooperar no sentido da protecção da segurança e da saúde, sendo as obrigações asseguradas pelas seguintes entidades:

a) A empresa utilizadora, no caso de trabalhadores em regime de trabalho temporário ou de cedência de mão-de-obra;

b) A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço;

c) Nos restantes casos, a empresa adjudicatária da obra ou serviço, para o que deve assegurar a coordenação dos demais empregadores através da organização das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, sem prejuízo das obrigações de cada empregador relativamente aos respectivos trabalhadores.

5- O empregador deve, na empresa, estabelecimento ou serviço, observar as prescrições legais e as estabelecidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, assim como as directrizes das entidades competentes respeitantes à segurança, higiene e saúde no trabalho.

Cláusula 82.^a

Obrigações gerais do trabalhador

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho, bem como as instruções determinadas com esse fim pelo empregador;

b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afectadas pelas suas acções ou omissões no trabalho;

c) Utilizar correctamente, e segundo as instruções transmitidas pelo empregador, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de protecção colectiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

d) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, 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 actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico ou com os trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local de trabalho, adoptar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adoptados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem 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 actividades 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 respectivas 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 aspectos relacionados com o trabalho.

Cláusula 83.^a

Informação e consulta dos trabalhadores

1- Os trabalhadores, assim como os seus representantes na empresa, estabelecimento ou serviço, devem dispor de informação actualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de protecção e de prevenção e a forma como se

aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa, estabelecimento ou serviço;

b) As medidas e as instruções a adoptar em caso de perigo grave e iminente;

c) As medidas de primeiros socorros, de combate a incêndios e de evacuação dos 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 proporcionada ao trabalhador nos seguintes casos:

a) Admissão na empresa;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alteração dos existentes;

d) Adopção de uma nova tecnologia;

e) Actividades que envolvam trabalhadores de diversas empresas.

3- O empregador deve consultar por escrito e, pelo menos, uma vez por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação dos riscos para a segurança e saúde no trabalho, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança, higiene e saúde antes de serem postas em prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, pelo seu impacto nas tecnologias e nas funções, tenham repercussão sobre a segurança, higiene e saúde no trabalho;

d) O programa e a organização da formação no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) A designação e a exoneração dos trabalhadores que desempenhem funções específicas nos domínios da segurança, higiene e saúde no local 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 respectiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços exteriores à empresa ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento de todas ou parte das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho;

h) O material de protecção que seja necessário utilizar;

i) As informações referidas na alínea *a)* do número 1;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que ocasionem incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis, elaborada até ao final de março do ano subsequente;

l) Os relatórios dos acidentes de trabalho;

m) As medidas tomadas de acordo com o disposto nos números 6 e 9.

4- Os trabalhadores e os seus representantes podem apresentar propostas, de modo a minimizar qualquer risco profissional.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deve ser facultado o acesso:

a) Às informações técnicas objecto de registo e aos dados médicos colectivos não individualizados;

b) Às informações técnicas provenientes de serviços de inspecção e outros organismos competentes no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho.

6- O empregador deve informar os trabalhadores com funções específicas no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho sobre as matérias referidas nas alíneas *a)*, *b)*, *h)*, *j)* e *l)* do número 3 e no número 5 deste artigo.

7- As consultas, respectivas respostas e propostas referidas nos números 3 e 4 deste artigo devem constar de registo em livro próprio organizado pela empresa.

8- O empregador deve informar os serviços e os técnicos qualificados exteriores à empresa que exerçam actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho sobre os factores que reconhecida ou presumivelmente afectam a segurança e saúde dos trabalhadores e as matérias referidas na alínea *a)* do número 1 e na alínea *f)* do número 3 deste artigo.

9- A empresa em cujas instalações os trabalhadores prestam serviço deve informar os respectivos empregadores sobre as matérias referidas na alínea *a)* do número 1 e na alínea *f)* do número 3 deste artigo, devendo também ser assegurada informação aos trabalhadores.

Cláusula 84.^a

Serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

O empregador deve garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 85.^a

Comissões de higiene e segurança

Nas empresas com 50 ou mais trabalhadores de qualquer categoria ao seu serviço, dos quadros permanentes e eventuais, haverá comissões de higiene e segurança no trabalho.

Cláusula 86.^a

1- Cada comissão será composta por quatro membros, sendo dois designados pela empresa e dois pelo respectivo sindicato, mas ao serviço da respectiva empresa.

2- Um dos vogais designados pela empresa será o director do estabelecimento ou o seu representante.

3- As comissões serão coadjuvadas pelo chefe de serviço do pessoal, pelo encarregado de segurança, pelo médico do trabalho e ainda pela assistente social, havendo-os.

4- Os representantes dos trabalhadores nas comissões de segurança deverão, de preferência, estar habilitados com o curso de segurança.

5- Estas comissões serão constituídas durante o mês de janeiro de cada ano.

6- Estas funções serão exercidas gratuitamente, dentro das horas de serviço, sem prejuízo das remunerações normais.

Cláusula 87.^a

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Efectuar inspecções periódicas a todas as instalações e a todo o material que interessa à higiene e segurança no trabalho;

b) Verificar o cumprimento das disposições legais, cláusulas desta convenção colectiva de trabalho, regulamentos internos e instruções referentes à higiene no trabalho;

c) Solicitar e apreciar as sugestões do pessoal sobre questões de higiene e segurança;

d) Esforçar-se por assegurar o concurso de todos os trabalhadores, com vista à criação e desenvolvimento de um verdadeiro espírito de segurança;

e) Promover que os trabalhadores admitidos pela primeira vez ou mudados de posto de trabalho recebam a formação, instrução e conselhos necessários em matéria de higiene e segurança no trabalho;

f) Promover que todos os regulamentos, instruções, avisos ou outros escritos de carácter oficial ou emanados das direcções das empresas sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem directamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais das empresas e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar recomendações às direcções das empresas destinadas a evitar a repetição de acidentes e a melhorar as condições de higiene e segurança;

j) Elaborar a estatística dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;

l) Apreciar os relatórios elaborados pelo encarregado de segurança. Estes relatórios anuais serão enviados até ao fim do 2.º mês do ano seguinte às partes outorgantes.

Cláusula 88.^a

1- As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente uma vez por mês, devendo elaborar acta circunstanciada de cada reunião.

2- O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.

3- As comissões de segurança poderão solicitar a comparência às respectivas sessões de um funcionário da inspecção do trabalho.

4- A inspecção do trabalho poderá convocar oficialmente a reunião da comissão de segurança quando o julgar necessário.

5- Sempre que estejam presentes funcionários da inspecção do trabalho, compete a estes presidir às respectivas sessões.

Cláusula 89.^a

Formação dos trabalhadores

1- O trabalhador deve receber uma formação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de actividades de risco elevado.

2- Aos trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pelo empregador, a formação permanente para o exercício das respectivas funções.

3- A formação dos trabalhadores da empresa sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

CAPÍTULO XVI

Acidentes de trabalho

Cláusula 90.^a

Prevenção e controlo da alcoolemia

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool.

2- Considera-se estar sob o efeito do álcool o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa de álcool no ar expirado apresente uma taxa de alcoolemia superior a 0,5 g/l.

3- O controlo de alcoolemia será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que apresentem serviço na empresa, bem como àqueles que indiquem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

4- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será realizado sob solicitação e/ou responsabilidade do/a médico/a do trabalho, por trabalhador/a com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao/a trabalhador/a requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de efectuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunhas.

5- Assiste sempre ao/a trabalhador/a submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos trinta minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

6- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos/as os/as trabalhadores/as, presumindo-se em caso de recusa que o/a trabalhador/a apresenta uma taxa de alcoolemia superior a 0,5g/l.

7- O/a trabalhador/a que apresente taxa de alcoolemia superior a 0,5g/l, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8- Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia superior a 0,5g/l, o/a trabalhador/a será imediatamente impedido/a, pelo/a superior hierárquico/a, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

9- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao/a trabalhador/a.

Cláusula 91.^a

Prevenção e controlo do consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas, que coloquem em causa a segurança.

2- Considera-se estar sob o efeito de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas o trabalhador que, submetido a exame de pesquisa destas substâncias apresente valores que coloquem em causa a segurança.

3- O controlo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas será efectuado com carácter aleatório entre os trabalhadores que se apresentem ao serviço na empresa, bem como àqueles que indiquem estar sob o efeito destas substâncias, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

4- O exame de pesquisa de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas será realizado sob solicitação e/ou responsabilidade do/a médico/a do trabalho, por trabalhador/a com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao/a trabalhador/a requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de quinze minutos para o efeito, não podendo contudo deixar de efectuar o teste caso não seja viável a apresentação de testemunhas.

5- Assiste sempre ao/a trabalhador/a submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos trinta minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

6- A realização do teste de consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas é obrigatória para todos/as os/as trabalhadores/as, presumindo-se em caso de recusa que o/a trabalhador/a esta sob o efeito destas substâncias e não apresenta condições para desempenho das suas funções e coloca em causa a segurança.

7- O/A trabalhador/a que esteja sob o efeito de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas, ficará sujeito ao poder disciplinar da empresa, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do acto.

8- Caso seja apurado ou presumido o consumo de substâncias estupefacientes ou psicotrópicas, que coloque em causa a segurança e a produtividade do trabalho, o/a trabalhador/a será imediatamente impedido/a, pelo/a superior hierárquico/a, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período

9- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao/à trabalhador/a.

Cláusula 92.^a

Beneficiários

1- O trabalhador e seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho nos termos previstos neste capítulo e demais legislação regulamentar.

2- Tem direito à reparação o trabalhador vinculado por contrato de trabalho que preste qualquer actividade, seja ou não explorada com fins lucrativos.

Cláusula 93.^a

Trabalhador estrangeiro

1- O trabalhador estrangeiro que exerça actividade em Portugal é, para os efeitos deste capítulo, equiparado ao trabalhador português.

2- Os familiares do trabalhador estrangeiro referido no número anterior beneficiam igualmente da protecção estabelecida relativamente aos familiares do sinistrado.

3- O trabalhador estrangeiro sinistrado em acidente de trabalho em Portugal ao serviço de empresa estrangeira, sua agência, sucursal, representante ou filial pode ficar excluído do âmbito deste regime desde que exerça uma actividade temporária ou intermitente e, por acordo entre Estados, se tenha convencionado a aplicação da legislação relativa à protecção do sinistrado em acidente de trabalho em vigor no Estado de origem.

Cláusula 94.^a

Noção - Delimitação do acidente de trabalho

1- É acidente de trabalho o sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho.

2- Para efeitos deste capítulo, entende-se por:

a) «Local de trabalho» todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador;

b) «Tempo de trabalho além do período normal de trabalho» o que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho.

Cláusula 95.^a

Extensão do conceito

Considera-se também «acidente de trabalho» o ocorrido:

a) No trajecto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, nos termos definidos em legislação especial;

b) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para o empregador;

c) No local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representante dos trabalhadores, nos termos previstos no código;

d) No local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa do empregador para tal frequência;

e) Em actividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de contrato de trabalho em curso;

f) Fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por este consentidos.

Cláusula 96.^a

Proibição de descontos na retribuição

O empregador não pode descontar qualquer quantia na retribuição dos trabalhadores ao seu serviço a título de compensação pelos encargos resultantes deste regime, sendo nulos os acordos realizados com esse objectivo.

Cláusula 97.^a

Factos que dizem respeito ao trabalhador

1- O empregador não tem de indemnizar os danos decorrentes do acidente que:

- a) For dolosamente provocado pelo sinistrado ou provier de seu acto ou omissão, que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei;
- b) Provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado;
- c) Resultar da privação permanente ou acidental do uso da razão do sinistrado, nos termos do Código Civil, salvo se tal privação derivar da própria prestação do trabalho, for independente da vontade do sinistrado ou se o empregador ou o seu representante, conhecendo o estado do sinistrado, consentir na prestação.

2- O trabalhador deve evitar o agravamento do dano, colaborando na recuperação da incapacidade, sob pena de redução ou exclusão do direito à indemnização nos termos do número 1 do artigo 570.º do Código Civil.

Cláusula 98.^a

Força maior

1- O empregador não tem de proceder à indemnização do acidente que provier de motivo de força maior.

2- Só se considera motivo de força maior o que, sendo devido a forças inevitáveis da natureza, independentes de intervenção humana, não constitua risco criado pelas condições de trabalho nem se produza ao executar serviço expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente.

Cláusula 99.^a

Situações especiais

1- Não há igualmente obrigação de indemnizar os acidentes ocorridos na prestação de serviços eventuais ou ocasionais, de curta duração, a pessoas singulares em actividades que não tenham por objecto exploração lucrativa.

2- As exclusões previstas no número anterior não abrangem os acidentes que resultem da utilização de máquinas e de outros equipamentos de especial perigosidade.

Cláusula 100.^a

Agravamento da responsabilidade/actuação culposa

1- Quando o acidente tiver sido provocado pelo empregador, seu representante ou entidade por aquele contratada, ou resultar de falta de observação, por aqueles, das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho, a indemnização abrange a totalidade dos prejuízos, patrimoniais e não patrimoniais, sofridos pelo trabalhador e seus familiares, nos termos gerais.

2- O disposto no número anterior não prejudica a responsabilidade criminal em que o empregador, ou o seu representante, tenha incorrido.

3- Se, nas condições previstas neste artigo, o acidente tiver sido provocado pelo representante do empregador, este terá direito de regresso contra aquele.

Cláusula 101.^a

Indemnização/princípio geral

1- O direito à indemnização compreende as seguintes prestações:

- a) Em espécie - Prestações de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica, hospitalar e quaisquer outras, seja qual for a sua forma, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado e à sua recuperação para a vida activa;
- b) Em dinheiro - Indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho; indemnização em capital ou pensão vitalícia correspondente à redução na capacidade de trabalho ou de ganho, em caso de incapacidade permanente; indemnizações devidas aos familiares do sinistrado; subsídio por situações de

elevada incapacidade permanente; subsídio para readaptação de habitação; subsídio por morte e despesas de funeral. (Rectificado pela Declaração de Rectificação n.º 15/2003, de 28 de outubro).

2- As prestações mencionadas no número anterior são objecto de regulamentação em legislação especial, da qual podem constar limitações percentuais ao valor das indemnizações.

Cláusula 102.^a

Recidiva ou agravamento

1- Nos casos de recidiva ou agravamento, o direito às prestações previstas na alínea *a*) do número 1 da cláusula 102.^a mantém-se após a alta, seja qual for a situação nesta definida, e abrange as doenças relacionadas com as consequências do acidente.

2- O direito à indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho, previsto na alínea *b*) do número 1 da cláusula 102.^a, em caso de recidiva ou agravamento, mantém-se:

a) Após a atribuição ao sinistrado de nova baixa;

b) Entre a data da alta e a da nova baixa seguinte, se esta última vier a ser dada no prazo de oito dias.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, é considerado o valor da retribuição à data do acidente actualizado pelo aumento percentual da retribuição mínima mensal garantida mais elevada.

Cláusula 103.^a

Sistema e unidade de seguro

1- O empregador é obrigado a transferir a responsabilidade pela indemnização prevista neste capítulo para entidades legalmente autorizadas a realizar este seguro.

2- A obrigação prevista no número 1 vale igualmente em relação ao empregador que contrate trabalhadores exclusivamente para prestar trabalho noutras empresas.

3- Verificando-se alguma das situações referidas no número 1 da cláusula 101.^a, a responsabilidade nela prevista, dependendo das circunstâncias, recai sobre o empregador ou sobre a empresa utilizadora de mão-de-obra, sendo a seguradora apenas subsidiariamente responsável pelas prestações que seriam devidas caso não houvesse actuação culposa.

4- Quando a retribuição declarada para efeito do prémio de seguro for inferior à real, a seguradora só é responsável em relação àquela retribuição.

5- No caso previsto no número anterior, o empregador responde pela diferença e pelas despesas efectuadas com a hospitalização e assistência clínica, na respectiva proporção.

Cláusula 104.^a

Ocupação e despedimento durante a incapacidade temporária

1- Durante o período de incapacidade temporária parcial, o empregador é obrigado a ocupar o trabalhador sinistrado em acidente de trabalho, ocorrido ao seu serviço, em funções compatíveis com o estado desse trabalhador, nos termos regulamentados em legislação especial.

2- A retribuição devida ao trabalhador sinistrado ocupado em funções compatíveis tem por base a do dia do acidente, excepto se entretanto a retribuição da categoria correspondente tiver sido objecto de alteração, caso em que é esta a considerada.

3- A retribuição a que alude o número anterior nunca é inferior à devida pela capacidade restante.

4- O despedimento sem justa causa de trabalhador temporariamente incapacitado em resultado de acidente de trabalho confere àquele, sem prejuízo de outros direitos consagrados neste código, caso não opte pela reintegração, o direito a uma indemnização igual ao dobro da que lhe competiria por despedimento ilícito.

Cláusula 105.^a

Reabilitação

1- Ao trabalhador afectado de lesão que lhe reduza a capacidade de trabalho ou de ganho, em consequência de acidente de trabalho, é assegurada pela empresa ao serviço da qual ocorreu o acidente a ocupação em funções compatíveis com o respectivo estado, nos termos previstos em legislação especial.

2- Ao trabalhador referido no número anterior é assegurada, pelo empregador, a formação profissional, a adaptação do posto de trabalho, o trabalho a tempo parcial e a licença para formação ou novo emprego, nos termos previstos em legislação especial.

Cláusula 106.^a

Prescrição de direitos

1- O direito de indemnização prescreve no prazo de um ano a contar da data da alta clínica formalmente comunicada ao sinistrado ou, se do evento resultar a morte, no prazo de três anos a contar desta.

2- Às prestações estabelecidas por acordo ou decisão judicial aplica-se o prazo ordinário de prescrição.

3- O prazo de prescrição não começa a correr enquanto os beneficiários não tiverem conhecimento pessoal da fixação das prestações.

Cláusula 107.^a

Doenças profissionais/remissão

Às doenças profissionais aplicam-se, com as devidas adaptações, as normas relativas aos acidentes de trabalho constantes do Código do Trabalho e legislação específica.

CAPÍTULO XVII

Obrigações gerais e transitórias

Cláusula 108.^a

Quaisquer disposições mais favoráveis que venham a ser estabelecidas por via administrativa, bem como as decisões da comissão paritária, terão de ser observadas e consideradas como fazendo parte integrante do presente contrato de trabalho.

Cláusula 109.^a

Da aplicação do presente contrato não resulta qualquer prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria, bem como diminuição do ordenado ou suspensão de qualquer regalia concedida até à sua entrada em vigor.

Cláusula 110.^a

Em tudo o mais que for omissa no presente contrato vigorarão as normas de direito laboral existentes e não revogadas.

Cláusula 111.^a

As partes consideram que o presente contrato é globalmente mais favorável aos trabalhadores que a anterior convenção.

Cláusula 112.^a

As tabelas salariais constantes dos anexos III e IV bem como o subsídio de alimentação previsto no número 1 da cláusula 76.^a, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023 e vigorarão, por 12 meses, até 31 de dezembro de 2023.

ANEXO V

Construção de uma grelha de equivalências, anexo V, das novas categoriais profissionais, constantes do anexo 1 e antigas categoriais profissionais da produção para efeitos da reclassificação profissional dos trabalhadores.

ANEXO I

Definição de funções das categorias profissionais excepto administrativos

Nível	Designação	Definição de funções
01	Técnico/a de curtumes	É o/a trabalhador/a encarregado/a de dirigir os trabalhos técnicos dentro da empresa, com funções de exigente valor técnico, enquadradas em directivas gerais fixadas superiormente, e que programa, planeia, distribui e coordena as actividades das diferentes áreas (ribeira, curtume, recurtumes e acabamento) da indústria de curtumes, assim como equipamentos e pessoas envolvidas, tendo em vista optimizar a qualidade.
	Técnico/a de investigação e desenvolvimento de curtumes	É o/a trabalhador/a que cria e ou desenvolve novos produtos ou processos e controla através de ensaios, testes e análises a conformidade de produtos, relativamente às especificações técnicas e normas de qualidade.
	Diretor/a técnico/a e produção	É o/a trabalhador/a que coordena, orienta e dirige ao nível superior, todos os serviços da produção, respondendo directamente com responsabilidade perante a gerência ou a administração.
02	Técnico/a de laboratório	É o/a trabalhador/a que executa os trabalhos práticos respeitantes a análises, ensaios e desenvolvimentos, trabalhando com todo o equipamento laboratorial, interpretando e aplicando correcções de acordo com os resultados obtidos.
	Responsável/programador/a de produção	É o/a trabalhador/a que executa os trabalhos práticos respeitantes a análises, ensaios e desenvolvimentos, trabalhando com todo o equipamento laboratorial, interpretando e aplicando correcções de acordo com os resultados obtidos.
03	Encarregado/a	É o trabalhador/a com conhecimentos das instalações e dos processos de fabrico simples ou de determinadas secções de fabrico complexo, ou de aprovisionamento, responsável pela elaboração e controle de execução dos respectivos programas de produção; ou de armazém.
04	Chefe de equipa	É o/a trabalhador/a que dirige e coordena as actividades adstritas a uma equipa, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos afectos à equipa, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os superiores de que depende.
	Chefe de sector	É o/a trabalhador/a que dirige e coordena as actividades adstritas a um sector, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos do sector, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os superiores de que depende.
	Especialista de manutenção	É o/a trabalhador/a que dirige e coordena as actividades adstritas a um setor, incluindo a superintendência nas operações de entrada e saída dos produtos do sector, executa ou fiscaliza os respectivos documentos, podendo coadjuvar os superiores de que depende.
05	Motorista de veículos pesados	É o/a trabalhador/a que, habilitado com a carta de pesados, tem a seu cargo a condução de veículos pesados, competindo-lhe ainda zelar pela boa conservação do veículo, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.

Nível	Designação	Definição de funções
05	Operador/a de manutenção	É o/a trabalhador/a com conhecimentos numa ou várias áreas da afinação, mecânica, elétrica, serralharia, lubrificação, madeiras, canalização, reparação de imóveis, desenvolve as actividades necessárias à instalação, conservação e substituição nas áreas para as quais possui as competências profissionais adequadas.
	Operador/a de laboratório	É o/a trabalhador/a que adjuva o técnico de laboratório.
	Classificador/a - Seleccionador/a - Controlador/a de couros e peles	É o/a trabalhador/a que tem a seu cargo a responsabilidade de separar por pesos, medidas, tipos e agentes de desvalorização, os couros e peles em bruto, semi-fabricadas ou acabadas, e registar os factos observados tais como, manchas, picadas, falsetes de descarne ou outras marcas, bem como grossura, comprimento, cor, brilho e medições.
	Fogueiro/a para a condução de geradores de vapor	É o/a trabalhador/a que alimenta e conduz geradores de vapor, competindo-lhe, além do estabelecido pelo Regulamento da Profissão de Fogueiro, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 46989, de 30 de abril de 1966, a limpeza do tubular, fornalhas e condutas e providenciar pelo bom funcionamento de todos os acessórios, bem como pelas bombas de alimentação de água e combustível.
	Operador/a qualificado/a de afinação de cores	É o/a trabalhador/a que opera em instalações de aplicação de isolantes, verniz, ou outros produtos sobre a superfície das peles, vigiando pressões, temperaturas, pulverizações, ou deficiências tais como bolhas de ar, poeiras, desobstruções, na estendadura das peles, vigia os pulverizadores bem como opera na estufa/máquinas de secagem, comunicando as anomalias constatadas, realizando as respectivas correções ou afinações.
	Operador/a qualificado/a de fulons	É /a trabalhador/a que prepara, movimenta as peles ou couros e tintas, e opera nos tanques, barcas, foulons, ou equipamentos análogos, de curtume, recurtume, tingimento, engorduramento desengorduramento e sucessivos banho com soluções químicas diversas, vigiando o funcionamento destas.
	Operador/a qualificado/a de maquinas	É o/a trabalhador/a que, com conhecimentos dos processos químicos para a composição dos banhos de ribeira, curtume/recurtume e tratamento mecânico dos couros ou peles nas operações de ribeira, curtume, recurtume e acabamento, garante determinadas características e a qualidade dos couros ou peles; opera com as diferentes máquinas destinadas a cada fim químico ou mecânico; é ainda responsável pela afinação, regulação, funcionamento e conservação dos equipamentos com que opera.
06	Operador/a de armazém	É o trabalhador que superintende as operações de entrada e saída de mercadorias e ou materiais; executa ou fiscaliza os respectivos documentos; responsabiliza-se pela arrumação e conservação das mercadorias e ou materiais; examina a concordância entre as mercadorias recebidas e as notas de encomenda, recibos e outros documentos e toma nota dos danos e perdas, orienta e controla a distribuição das mercadorias pelos sectores da empresa utentes ou clientes; promove a elaboração de inventários e colabora com o superior hierárquico na organização material e administrativa do armazém.
	Auxiliar de manutenção	É o trabalhador/a que auxilia o(s) especialistas e operadores/as de manutenção no desempenho das suas funções.

Nível	Designação	Definição de funções
06	Motorista de veículos ligeiros	É o/a trabalhador/a que tem a seu cargo a condução de veículos automóveis ligeiros, competindo-lhe zelar pela sua boa conservação, pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga.
	Operador/a geral	É o/a trabalhador/a que opera com as diferentes máquinas destinadas a cada fim químico ou mecânico; é ainda responsável pela afinação, regulação, funcionamento e conservação dos equipamentos com que opera.
	Porteiro/a	É o/a trabalhador/a integrado nos serviços internos da empresa que atende os visitantes, informa-se das suas pretensões e anuncia-os ou indica-lhes a quem se devem dirigir. Por vezes é incumbido/a de controlar entradas e saídas de visitantes, mercadorias e veículos. Pode ser encarregado/a da recepção da correspondência.
	Controlador/a de águas	É o/a trabalhador/a que efetua os controlos das águas da ETAR e respetivos registos.
07	Operador/a intermedio/a	É o/a trabalhador/a que opera com as diferentes máquinas destinadas a cada fim químico ou mecânico, incluindo execução de operações de corte e/ou desgarra; é ainda responsável pelo funcionamento e conservação dos equipamentos com que opera.
08	Operador/a auxiliar	É o/a trabalhador/a se ocupa da execução de serviços de caráter geral, que não requerem qualificação específica.
09	Operador/a não especializado/a	É o/a trabalhador/a que se ocupa de serviços não especializados. Está sujeito a um período de avaliação de 12 meses após o qual será determinada a sua progressão ou não.
10	Aprendiz/a	É o/a trabalhador/a que faz a sua aprendizagem, formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos trabalhadores de níveis superiores.

ANEXO II

Definição de funções das categorias profissionais dos/as trabalhadores/as administrativos/as

Nível	Designação	Definição de funções
01	Director/a de serviços	É o/a trabalhador/a que estuda, organiza, dirige e coordena, nos limites dos poderes de que está investido, as actividades do organismo ou da empresa, ou de um ou vários dos seus departamentos. Exerce funções tais como: colaborar na determinação da política da empresa; planear a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orientar, dirigir e fiscalizar a actividade do organismo ou empresa segundo os planos estabelecidos, a política adoptada e as normas e regulamentos prescritos; criar e manter uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a empresa de maneira eficaz; colaborar na fixação da política financeira e exercer a verificação dos custos.
	Director/a comercial	É o/a trabalhador/a que dirige, coordena ou controla um ou mais sectores de venda da empresa.
	Contabilista certificado/a	É o/a trabalhador/a que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade da empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para a obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento de legislação comercial e fiscal; supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento das contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa colaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode assumir a responsabilidade pela regularidade fiscal das empresas sujeitas a imposto sobre o rendimento que possuam ou devam possuir contabilidade organizada, devendo assinar conjuntamente com aquelas entidades, as respectivas declarações fiscais. Nestes casos, terá de estar inscrito, nos termos do estatuto dos contabilistas certificados, na ordem dos contabilistas certificados e designar-se-á por contabilista certificado.

Nível	Designação	Definição de funções
02	Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho	É o/a trabalhador/a que desenvolve actividades de prevenção e de protecção contra os riscos profissionais.
	Técnico/a de marketing	É o/a trabalhador/a responsável pela execução das acções de informação e/ou promocionais da empresa junto dos clientes e do mercado.
	Técnico/a de informática	É o/a trabalhador/a responsável pelos equipamentos e programas de Tecnologias de Informação da empresa, na sua manutenção, conservação, configuração e programação.
	Técnico de contabilidade	É o/a trabalhador/a que coadjuva o/a contabilista certificado interno ou externo.
	Técnico/a de recursos humanos	É o/a trabalhador/a que dirige e coordena as actividades de um serviço numa empresa em matéria de recursos humanos e relações laborais. Efectua estudos, propõe e dá pareceres sobre a política de recursos humanos; define e desenvolve um sistema de indicadores de gestão de recursos humanos; coordena, no âmbito da gestão previsional, as operações de carácter técnico respeitantes à selecção, mobilidade e desenvolvimento dos recursos humanos, organiza e coordena o funcionamento de um sistema de análise e qualificação de funções, bem como, as actividades relativas à avaliação do desempenho. Assegura o diagnóstico das necessidades de formação e elabora os planos de formação, colabora na adequação das estruturas e elabora e propõe acções específicas de bem estar social; elabora e coordena a sua implementação e gestão técnico-económica, assegura as tarefas correntes da administração de pessoal e de registo e arquivo.
	Tesoureiro/a	É o/a trabalhador/a que dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores de caixa que lhe estão confiados; verifica as diversas caixas e confere as respectivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para as transações bancárias devidamente autorizadas, e faz as respectivas verificações e controlos.

Nível	Designação	Definição de funções
03	Técnico/a comercial	É o/a trabalhador/a que executa a acção comercial junto dos clientes atuais e potenciais da empresa sob a orientação do diretor/a comercial.
	Técnico/a de secretariado	É o/a trabalhador/a que executa tarefas necessárias ao funcionamento de um gabinete ou da direcção/chefia da empresa, nomeadamente processar textos vários, traduzir relatórios e cartas e elaborar actas de reuniões, preparar processos compilando a informação e documentação necessárias, atender telefonemas, receber visitantes, contactar clientes, preencher impressos, enviar documentos através de correio, fax e correio electrónico e organizar e manter diversos ficheiros e dossiers, organizar a agenda efectuado marcações de reuniões, entrevistas e outros compromissos e efectuar marcações de viagens.
	Técnico/a administrativo/a	É o/a trabalhador/a que executa tarefas administrativas relativas ao funcionamento de um escritório; procede ao tratamento adequado da correspondência, documentação, valores, a seu cargo, elabora relatórios, responde a inquéritos, prepara e ordena notas de compra e venda; executa tarefas administrativas necessárias à satisfação das encomendas, recepção e expedição de mercadorias, nomeadamente, providenciando pela obtenção da documentação necessária ao seu levantamento; prepara planos de produção segundo as encomendas, indicando a quantidade, ritmo, custos e género de artigos a produzir; efectua registos contabilísticos relativamente a receitas e despesas com a venda de produtos; verifica e regista a assiduidade do pessoal e calcula os salários a pagar a partir das folhas de registo das horas de trabalho efectuadas; ordena e arquiva letras, livranças, recibos, cartas e outros documentos e elabora dados estatísticos; executa tarefas administrativas relacionadas com transacções financeiras, operações de seguros e actividades jurídicas; assegura a expedição, recepção e distribuição de mercadorias pelo pessoal e clientes efectua contactos com entidades oficiais; na execução utiliza os meios tecnológicos ao seu dispor.
	Técnico/a de qualidade e/ou ambiente	É o/a trabalhador/a cujo a função e fazer com que se produzam bens e serviços com melhor qualidade, elaborando planos e estabelecendo objetivos e procedimentos para que estes sejam cumpridos. Implementar e manter a política da qualidade a todos os níveis da empresa, conhecendo e aplicando as normas que se aplicam a atividade da empresa.
04	Administrativo/a	É o/a trabalhador/a que desempenha tarefas equivalentes ao/á técnico/a administrativo/a, com um nível de qualificação inferior a este.
05	Auxiliar administrativo/a	É o/a trabalhador/a que auxilia todos os trabalhadores das categorias acima deste, desempenhando nomeadamente a recepção e expedição de correspondência, elaboração e preenchimento de relatórios, elaboração de cartas, entre outras, sob a orientação e supervisão dos trabalhadores de categorias acima deste.
06	Telefonista/recepcionista	É o/a trabalhador/a que opera uma central telefónica, procedendo à comutação telefónica do exterior para a rede interna e no sentido inverso; recebe e efectua os pedidos de chamadas; responde a pedidos de informações telefónicas, presta informações, assegura o serviço de telecomunicações; recebe, distribui e regista mensagens e correio; de acordo com os objectivos e directrizes superiormente estabelecidos.
07	Aprendiz/a	É o/a trabalhador/a que faz a sua aprendizagem e formação profissional e que inicia a sua coadjuvância aos/às trabalhadores/as profissionais.

ANEXO III

Tabela salarial - Produção

Nível	Designação	Salário negociado para 2023 (em euros)
01	Diretor/a técnico/a e produção Técnico/a de curtumes Técnico/a de investigação e desenvolvimento de curtumes	1 090,85
02	Responsável/programador/a de produção Técnico/a de laboratório	994,10
03	Encarregado/a	925,15
04	Chefe de equipa Chefe de sector Especialista de manutenção	884,60
05	Classificador/a - Selecionado/a - Controlador/a de couros e peles Fogoeiro/a para a condução de geradores de vapor Motorista de veículos pesados Operador/a de armazém Operador/a de laboratório Operador/a de manutenção Operador/a qualificado/a de afinação de cores Operador/a qualificado/a de fulons Operador/a qualificado/a de máquinas	805,60
06	Auxiliar de manutenção Controlador/a de águas Motorista de veículos ligeiros Operador/a geral Porteiro/a	783,80
07	Operador/a intermédio	773,35
08	Operador/a auxiliar	765,70
09	Operador/a não especializado	761,90
10	Aprendiz/a	760,00

ANEXO IV

Tabela salarial - Administrativos

Nível	Designação	Salário negociado para 2023 (em euros)
1	Director/a de serviços Contabilista certificado/a Diretor/a comercial	1 205,80
2	Técnico/a superior de segurança e higiene no trabalho Técnico/a de marketing Técnico/a de informática Técnico/a de contabilidade Técnico/a de recursos humanos Tesoureiro/a	1 159,20

3	Técnico/a de qualidade e/ou ambiente Técnico/a comercial Técnico/a de secretariado Técnico/a administrativo/a	842,70
4	Administrativo/a	788,80
5	Auxiliar administrativo/a	779,20
6	Telefonista/recepcionista	767,65
7	Aprendiz/a	760,00

ANEXO V

**Grelha de equivalências das novas e antigas categorias profissionais
Produção para efeitos da reclassificação profissional**

Níveis actuais	Designação das novas categorias profissionais	Designação das antigas categorias profissionais
01	Director/a técnico/a e produção; Técnico/a de curtumes; Técnico/a de investigação e desenvolvimento de curtumes.	Técnico de curtumes; Técnico de investigação e desenvolvimento de curtumes.
02	Responsável/programador/a de produção; Técnico/a de laboratório.	Ajudante de técnico.
03	Encarregado/a.	Encarregado geral; Encarregado.
04	Chefe de equipa; Chefe de sector; Especialista de manutenção.	Chefe de equipa; Chefe de sector.
05	Classificador/a - Seleccionador/a - Controlador/a de couros e peles; Fogoeiro/a para a condução de geradores a vapor; Motorista de veículos pesados; Operador/a de armazém; Operador/a de laboratório; Operador/a de manutenção; Operador/a qualificado/a de afinação de cores; Operador/a qualificado/a de fulons; Operador/a qualificado/a de máquinas.	Operador/a de máquinas de curtimenta - Operações mecânicas; Operador/a de máquinas de curtimenta - Operações químicas; Preparador, operador de caleiros e tintas; Operador de instalação de pintura e secagem; Operador de equipamentos de transformação de couro em bruto em <i>wet blue</i> ; Operador de equipamentos de transformação do couro de <i>wet blue</i> em <i>crust</i> ; Operador de equipamentos de transformação de <i>crust</i> em produto acabado; Classificador, apartador, desgarrador; Operador de armazém.
06	Auxiliar de manutenção; Controlador/a de águas; Motorista de veículos ligeiros; Operador/a geral; Porteiro/a.	Porteiro ou guarda; Adjunto de operador de máquinas de curtimenta (ou de produção); Adjunto de operador de equipamentos da transformação de couro em bruto em <i>wet blue</i> ; Adjunto de operador de equipamento de transformação do couro de <i>wet blue</i> em <i>crust</i> ; Adjunto de operador de equipamentos de transformação do couro de <i>crust</i> em produto acabado.

Níveis actuais	Designação das novas categorias profissionais	Designação das antigas categorias profissionais
07	Operador/a intermédio/a.	Operador não diferenciado.
08	Operador/a auxiliar.	
09	Operador/a não especializado/a.	
10	Aprendiz/a.	

Porto, 20 de janeiro de 2023.

Pela Associação Portuguesa dos Industriais de Curtumes:

Nuno Paulo Fernandes de Carvalho, mandatário.

Jimmy Frazão, mandatário.

Pela Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE:

Manuel António Teixeira de Freitas, mandatário.

Paulo Jorge Valério Rodrigues, mandatário.

Depositado em 11 de abril de 2023, a fl. 23 do livro n.º 13, com o n.º 119/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Alteração salarial e outras

Aos 21 dias do mês de março de 2023, reuniram, por um lado, os representantes da Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico e, por outro, os representantes das associações sindicais outorgantes do contrato coletivo de trabalho, FE - Federação dos Engenheiros, SIMA - Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins, SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia e Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE tendo sido obtido, em relação ao processo de revisão do contrato coletivo de trabalho, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022, acordo global e final que se consubstancia nos seguintes termos:

Artigo 1.º

Vigência e eficácia da tabela de remunerações mínimas

A tabela de remunerações mínimas e o valor do subsídio de refeição produzem efeitos a partir de 1 de abril de 2023.

Artigo 2.º

Para todos os devidos e legais efeitos, nomeadamente os previstos na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as entidades signatárias, abaixo identificadas, estimam que 100 empregadores e 28 000 trabalhadores são abrangidos pela presente convenção.

Artigo 3.º

1- Embora reassumindo na íntegra todo o conteúdo do contrato coletivo de trabalho (CCT) não alterado pela presente revisão, as partes comprometem-se a iniciar negociações visando a adequação do clausulado e enquadramento profissional às relações jurídico-laborais do sector.

2- O início do processo negocial de revisão do contrato coletivo de trabalho (CCT) ocorrerá pelas 10h00 do dia 16 de maio de 2023.

3- Para este efeito, as partes iniciarão as negociações pelas matérias apresentadas no âmbito do presente processo e que constam da ata hoje assinada.

Pela Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico:

António Carlos Marques da Costa Cabral, vogal da direcção.

Fernando Manuel Teixeira Mendes, vogal da direcção.

Pela FE - Federação dos Engenheiros, por si e em representação de:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitectos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Pedro Manuel Oliveira Gambôa, mandatário.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

José António Simões, mandatário.

Pelo SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia:

António Rui Correia de Carvalho Miranda, mandatário.

Gustavo Miguel Alexandre Gaspar, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Ana Rita Andrade Costa Dinis Pires, mandatária.

Tabela de remunerações mínimas

Graus	Actividade contratada/categoria	Salários
03	Engenheiro(a) VI	3 057,00 €
02	Engenheiro(a) V	2 570,00 €
01	Engenheiro(a) IV	2 070,00 €
0	Engenheiro(a) III Chefe de serviços Analista informático(a) principal Contabilista	1 602,00 €
1	Engenheiro(a) II Analista informático(a) profissional Encarregado(a) geral	1 395,00 €
2	Engenheiro(a) IB Programador(a) informático principal Analista informático(a) assistente Técnico(a) telecomunicações principal Projectista	1 296,00 €
3	Técnico(a) serviço social Engenheiro(a) IA Chefe de secção Técnico(a) telecomunicações mais 6 anos Técnico(a) fabril principal Chefe de vendas Secretário (a) Programador(a) informático profissional	1 204,00 €
4	Técnico(a) administrativo(a) Correspondente línguas estrangeiras/est. LE Encarregado(a) Técnico(a) fabril mais seis anos Técnico(a) telecomunicações cinco e seis anos Caixeiro(a) encarregado(a) Caixeiro(a) chefe de secção Inspector(a) de vendas Programador(a) informático(a) assistente Operador(a) informático(a) principal Analista informático(a) estagiário(a)	1 081,00 €
5	Chefe de equipa Assistente administrativo(a) de 1. ^a Caixa Técnico(a) telecomunicações 3.º e 4.º anos Operador(a) informático(a) profissional Enfermeiro(a) Técnico(a) fabril 5.º e 6.º anos	1 058,00 €

Graus	Actividade contratada/categoria	Salários
6	Encarregado(a) refeitório/cantina Assistente administrativo(a) de 2. ^a Supervisor(a) de logística Prospector(a) de vendas Promotor(a) de vendas Caixeiro(a) viajante Caixeiro(a) de 1. ^a Motorista pesados PQ - Oficial Técnico(a) telecomunicações 1.º e 2.º anos Vendedor(a) Técnico(a) fabril 3.º e 4.º anos Expositor(a)/decorador(a) Recepcionista 1. ^a	948,00 €
7	Caixeiro(a) 2. ^a Motorista de ligeiros Coordenador(a) de operadores especializados Auxiliar de enfermagem Técnico(a) fabril 1.º e 2.º anos Programador(a) informático(a) estagiário(a)	888,00 €
8	Operador(a) especializado(a) de 1. ^a Cozinheiro(a) Empregado(a) serviço externo Chefe de vigilância Recepcionista 2. ^a	875,00 €
9	Assistente administrativo(a) de 3. ^a Encarregado(a) de limpeza Caixeiro(a) 3. ^a PQ - Pré-oficial 1.º e 2.º anos Operador(a) especializado(a) de 2. ^a Ajudante de fogueiro(a) Operador(a) informático(a) estagiário(a)	828,00 €
10	Contínuo/porteiro(a) Assistente administrativo(a) estagiário(a) 2.º ano Técnico(a) fabril praticante 2.º ano Técnico(a) telecomunicações praticante 2.º ano Servente Empregado(a) refeitório/cafetaria Guarda ou vigilante Recepcionista estagiário(a) Operador(a) especializado(a) de 3. ^a	800,00 €
11	Assistente administrativo(a) estagiário 1.º ano Técnico(a) telecomunicações praticante 1.º ano Técnico(a) fabril praticante 1.º ano PQ - Praticante até 2 anos Operador(a) especializado(a) praticante 1 a 6 meses	765,00 €

Prémio de antiguidade - 37,03 €.

Subsídio de refeição - 6,70 € (de acordo com a cláusula 93.^a).

Depositado em 10 de abril de 2023, a fl. 23 do livro n.º 13, com o n.º 112/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e outras e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúnciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- A presente convenção coletiva de trabalho, adiante designada por contrato coletivo (CC) obriga, por um lado, as empresas que no território de Portugal Continental e Regiões Autónomas exerçam a atividade de comércio de armazenagem e ou distribuição de produtos alimentares por grosso, distribuição de bebidas, armazenagem, importação e exportação de frutos, produtos hortícolas e sementes e armazenagem, importação e exportação de azeites, filiadas nas associações ADIPA, ANAIEF e Casa do Azeite e, por outro, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados nas associações sindicais outorgantes.

2- O âmbito profissional é o constante do anexo I.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 449 empresas e 19 470 trabalhadores.

4- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito para publicação, a respetiva portaria de extensão a todas as empresas, que desenvolvendo atividade económica no âmbito desta convenção, não se encontrem filiadas na associação patronal, e aos trabalhadores filiados na associação sindical outorgante.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O presente CC entra em vigor após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, produzindo efeitos a 1 de janeiro de 2023.

(...)

CAPÍTULO VI

Prestação do trabalhoCláusula 31.^a**Trabalho por turnos**

(...)

7- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição de 52,15 €.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalhoCláusula 52.^a**Diuturnidades**

1- Às retribuições mínimas deste CC será acrescida uma diuturnidade de 10,87 € por cada dois anos de permanência em categoria sem acesso obrigatório, até ao limite de cinco diuturnidades.

(...)

Cláusula 53.^a**Ajudas de custo**

1- Aos trabalhadores que se desloquem em viagem de serviço será abonada a importância diária mínima de 57,59 € para despesas de alimentação e alojamento, tendo os trabalhadores direito de opção pelo pagamento destas despesas contra a apresentação de documento comprovativo, com a devida justificação.

2- Sempre que a deslocação não implique uma diária completa, serão abonadas as seguintes quantias, com o direito de opção referido no número anterior:

- Alojamento	35,20 €;
- Almoço ou jantar	12,12 €;
- Pequeno-almoço	2,45 €.

Nota: O pequeno-almoço será devido quando o trabalhador se ache deslocado ou inicie o serviço antes do seu horário de trabalho.

(...)

Cláusula 54.^a**Abono para falhas**

Os trabalhadores que exerçam habitual e predominantemente funções de pagamento ou recebimento de valores, têm direito a um abono mensal para falhas de 23,19 €.

Cláusula 55.^a**Subsídio de frio**

Os trabalhadores que prestem serviço predominantemente em câmaras frigoríficas têm direito a um subsídio mensal no valor de 40,28 €.

ANEXO V

Tabela de retribuições de base mensais

Grupos	Categorias profissionais	Retribuições (em euros)
1	Diretor/a de marketing Diretor/a de serviços Gerente comercial	1 512,16
2	Chefe de serviço, de departamento ou de divisão Encarregado/a geral de armazém Técnico/a especialista ou generalista II Tesoureiro	1 390,39
3	Chefe de compras Chefe de vendas Gestor de produto II Operador/a de loja encarregado Supervisor/a de vendas II Técnico/a II (administrativo/a, contabilidade, controlo de qualidade, informática, marketing, operacional, secretariado) Técnico/a especialista ou generalista I	935,44
4	Assistente administrativo coordenador Encarregado/a de armazém Cortador/a de carnes verdes coordenador Fiel de armazém II Gestor/a de produto I Operador/a de loja V Supervisor/a de vendas I Técnico/a I: (administrativo/a, contabilidade, controlo de qualidade, informática, secretariado, operacional, marketing)	869,00
5	Assistente administrativo/a II Assistente operacional II Cozinheiro/a II Cortador/a de carnes verdes II Fiel de armazém I Motorista (pesados e ligeiros) II Motorista (vendedor/a, distribuidor/a) II Operador/a de informática II Operador/a de loja IV Operador/a de manutenção II Promotor/a de vendas II	814,00
6	Ajudante de motorista II Assistente administrativo I Assistente operacional I Auxiliar de armazém II Cozinheiro/a I Cortador/a de carnes verdes I Motorista (pesados e ligeiros) I Motorista (vendedor/a, distribuidor/a) I Empregado/a comercial (mesa/balcão/refeitório) ii operador/a de informática I Operador/a de loja III Operador/a de manutenção I Promotor/a de vendas I Rececionista/telefonista II	783,00

7	Ajudante de motorista I Auxiliar de armazém I Distribuidor/a II Embalador/a (operador/ de máquinas de empacotamento) II Empilhador II Empregado/a comercial (mesa/balcão/refeitório) I Rececionista/telefonista I Torrefator/a II	778,00
8	Distribuidor/a I Embalador/a (operador/ de máquinas de empacotamento) I Empilhador I Operador/a de loja II Torrefator/a I Trabalhador/a de limpeza II	773,00
9	Operador/a de loja I Trabalhador/a de limpeza I	762,00

Lisboa, 24 de março de 2023.

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA):

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, na qualidade de mandatário.
Luís Filipe Cervela de Bastos Pereira Brás, na qualidade de mandatário.
Nuno Fraústo, na qualidade de mandatário.

Pela ANAIEF - Associação Portuguesa dos Grossistas de Hortofrutícolas e dos Operadores dos Mercados Abastecedores:

Rosária Lourenço das Neves Franco, na qualidade de mandatária.

Pela Casa do Azeite - Associação do Azeite de Portugal:

Nuno Fraústo, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 10 de abril de 2023, a fl. 23 do livro n.º 13, com o n.º 118/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- O presente CCTV obriga, por um lado, as empresas farmacêuticas da NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armazenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas que estejam nas condições expressas no artigo 496.º do Código do Trabalho, isto é, que sejam representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

2- O presente CCTV aplica-se a todo o território nacional e Regiões Autónomas no âmbito das atividades de importadores/armazenistas e retalhistas de produtos químicos e farmacêuticos.

3- A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2021.

4- O âmbito profissional é o constante do anexo IV, abrangendo 37 empregadores e 578 trabalhadores.

5- Sempre que neste CCT se utiliza qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.^a

Vigência e produção de efeitos

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

7- A tabela de remunerações certas mínimas, constante do anexo IV e as cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de 2023.

CAPÍTULO IV

Prestação de trabalhoCláusula 21.^a**Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d)(...)

5- (...)

6- (...)

7- Quando a prestação de trabalho suplementar coincida com a hora normal de refeição, a empresa obriga-se a conceder ao trabalhador o tempo indispensável para que tome a refeição e a fornecê-la ou, se não o puder fazer, pagá-la nos limites fixados de 14,83 €, ou ao pagamento desta despesa contra apresentação de documento.

8- (...)

9- (...)

10- (...)

11- (...)

12- (...)

CAPÍTULO V

Trabalho fora do local habitual - Deslocação em serviçoCláusula 29.^a**Refeições**

Quando, devido à deslocação em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a entidade patronal abonar-lhe-á a importância de 17,60 € ou o pagamento desta despesa contra a apresentação de documento.

Cláusula 30.^a**Viagens em serviço**

1- Quando em viagem de serviço no continente que, pelo seu raio de ação, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário do trabalhador à sua residência habitual, este terá direito:

a) (...);

b) Ao pagamento das despesas com alimentação e alojamento, contra apresentação do documento, ou ao abono das seguintes importâncias:

- Pequeno-almoço 4,37 €;

- Refeições 34,14 €;

- Alojamento 44,70 €;

- Diária completa 83,21 €.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

CAPÍTULO VI

Retribuição do trabalhoCláusula 37.^a**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade de 13,87 € por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade patronal e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de cinco diuturnidades.

2- (...)

Cláusula 38.^a**Abono para falhas**

1- Os trabalhadores que exerçam funções de pagamento ou recebimento têm direito a um abono mensal para falhas de 41,77 € enquanto se mantiverem no exercício dessas funções, desde que outra modalidade não seja acordada entre o trabalhador e a entidade patronal.

2- (...)

3- (...)

CAPÍTULO VII

Suspensão da prestação de trabalhoCláusula 57.^a**Faltas justificadas**

1- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) Falecimento de descendente ou afim vinte dias consecutivos e cinco dias consecutivos por falecimento do cônjuge não separado de pessoas e bens, ou companheiro(a), pais, sogros, padrasto, madrastra, genro e nora;

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) (...)

2- (...)

3- (...)

a) (...);

b) (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

CAPÍTULO XII

Regalias sociaisCláusula 77.^a**Subsídio de refeição**

1 - Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCTV terão direito a um subsídio de almoço no valor mínimo de 5,55 € por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

2- (...)

3- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior a 5,55 €.

ANEXO IV

Remunerações certas mínimas

Grupos	Categorias profissionais	Remunerações mínimas
I	Diretor(a) de serviços Diretor(a) de informação médica	1 403,00 €
II	Chefe de serviços Chefe de centro de informática Gestor(a) de produtos Chefe de informação médica Diretor(a) técnico(a)	1 228,00 €
III	Chefe de secção (de controlo analítico/de produção) Chefe de formação de informação médica Chefe de produto Chefe de delegação da informação médica Analista de sistemas Contabilista Técnico(a) de contas	1 111,00 €
IV	Chefe de secção (de escritório/de informação médica/ vendas/de aprovisionamento) Delegado(a) de informação médica de dispositivos hospitalares Delegado(a) de informação médica hospitalar Delegado(a) de informação médica Encarregado(a) geral (de armazém /de manutenção) Técnico(a) Guarda-livros Programador(a) de informática Tesoureiro(a) Tradutor(a)	1 096,00 €
V	Delegado(a) de informação médica estagiário Encarregado(a) de sector Foguetiro(a)-encarregado(a) Preparador(a) técnico(a)-encarregado(a) Caixeiro(a) encarregado(a) Correspondente em línguas estrangeiras Secretário(a) de direção Prospetor(a) de vendas Vendedor(a) especializado(a) Desenhador(a)-projetista Desenhador(a)-projetista publicitário Enfermeiro(a)-coordenador(a)	1 016,00 €

VI	<p>Analista de 1.^a Preparador(a) técnico(a) de 1.^a Caixa Escriturário(a) de 1.^a Esteno-dactilógrafo(a) em línguas estrangeiras Operador(a) de informática Vendedor(a) Encarregado(a) de refeitório de 1.^a Educador(a) de infância Enfermeiro(a) Técnico(a) de serviço social Mestre(a) de costura de artigos de ortopedia</p>	940,00 €
VII	<p>Analista de 2.^a Preparador(a) técnico(a) de 2.^a Caixeiro(a) de 1.^a Cobrador(a) Escriturário(a) de 2.^a Promotor(a) de vendas Motorista de pesados Afinador(a) de máquinas de 1.^a Eletricista (oficial) Mecânico(a) de automóveis Fogueiro(a) de 1.^a Desenhador(a) (mais de três anos) Desenhador(a) de arte finalista (mais de três anos) Cozinheiro(a) Dispenseiro(a) Encarregado(a) de refeitório de 2.^a Auxiliar de educação Auxiliar de enfermagem</p>	883,00 €
VIII	<p>Embalador(a) encarregado(a) Analista auxiliar Preparador(a) técnico(a) auxiliar Caixeiro(a) de 2.^a Escriturário(a) de 3.^a Motorista de ligeiros Afinador(a) de máquinas de 2.^a Eletricista (pré-oficial) Fogueiro(a) de 2.^a Desenhador(a) (menos de três anos) Desenhador(a) de arte finalista Encarregado(a) de serviços auxiliares Encarregado(a) de lavandaria Costureiro(a) de artigos de ortopedia (mais de um ano)</p>	836,00 €
IX	<p>Embalador(a)/produção (com mais de dois anos) Caixeiro(a) de 3.^a Distribuidor(a) Embalador(a)/armazém (com mais de dois anos) Operador(a) de máquinas Estagiário(a) do 3.º ano (EE) Telefonista Ajudante de motorista Costureiro(a) de artigos de ortopedia (menos de um ano)</p>	796,00 €

X	Auxiliar de laboratório Embalador(a) de produção (com mais de um ano) Higienizador(a) Caixeiro(a) ajudante do 3.º ano Embalador(a)/armazém (com mais de um ano) Estagiário(a) do 2.º ano (EE) Contínuo(a) Guarda Jardineiro(a) Porteiro(a) Ajudante de cozinha Empregado(a) de balcão Empregado(a) de refeitório Vigilante Costureiro(a) Engomadeira(o)	776,00 €
XI	Embalador(a)/produção (com menos de um ano) Caixeiro(a) ajudante do 2.º ano Embalador(a)/armazém (com menos de um ano) Servente de armazém Estagiário(a) do 1.º ano (EE) Trabalhador(a) da limpeza	766.00 €
XII	Caixeiro(a) ajudante Paquete	761,00 €

ANEXO VIII

Estatuto para os profissionais de informação médica sobre condições específicas de trabalho

Artigo 6.º

Deslocação em serviço

1- Os profissionais de informação médica, quando em serviço, têm direito ao pagamento de ajudas de custo, nas condições a seguir estabelecidas:

a) 19,74 € por dia, quando a zona de trabalho for até 70 km e a empresa garanta o regresso à residência;
b) 74,67 € por dia, quando a zona de trabalho estiver a mais de 70 km e o trabalhador não regressar à sua residência.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Porto, 13 de março de 2023.

Pela NORQUIFAR - Associação Nacional dos Importadores/Armacenistas e Retalhistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

José Luís da Silva Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Raquel Mouta Faria da Costa, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Helder Jorge Vilela Pires, na qualidade de mandatário.

Alcino Manuel Sousa Santos, na qualidade de mandatário.

Declaração

A Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL representa as seguintes organizações sindicais:

- SITE-NORTE - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte;
- SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Norte;
- SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
- SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Sul;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
- SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
- STIM - Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Atividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira;
- STEEM - Sindicato do Sector de Produção, Transporte e Distribuição de Energia Eléctrica da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 10 de abril de 2023, a fl. 23 do livro n.º 13, com o n.º 117/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras

CCT entre a ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, com texto integral publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2019 - Revisão salarial.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente convenção colectiva de trabalho abrange as empresas do comércio a retalho: Comércio a retalho em outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco (CAE 47112-rev3), Comércio a Retalho não especializado, sem predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco, em grandes armazéns e similares (CAE 47191 - rev3), Comercio a Retalho em outros estabelecimentos não especializados, com predominância de produtos alimentares, bebidas ou tabaco (47192 - rev 3), Comércio a retalho de frutas e produtos hortícolas, em estabelecimentos especializados (CAE 47210 - rev 3), Comércio a retalho de carne e de produtos à base de carne, em estabelecimentos especializados (CAE 47220 - rev3), Comércio a retalho de peixe, crustáceos e moluscos, em estabelecimentos especializados (CAE 47230 - rev3), Comércio a retalho de pão, de produtos de pastelaria e de confeitaria, em estabelecimentos especializados (CAE 47240 - rev3), Comércio a retalho de bebidas, em estabelecimentos especializados (CAE 47250 - rev 3), Comércio a retalho de tabaco, em estabelecimentos especializados (CAE 47260-rev 3), Comércio a retalho de leite e de derivados, em estabelecimentos especializados (CAE 47291 - rev 3), outro, Comércio a retalho de produtos alimentares, naturais e dietéticos, em estabelecimentos especializados (CAE 47292), Outro comércio a retalho de produtos alimentares, em estabelecimentos especializados, n.e. (CAE 47293 - rev 3), Comércio a retalho de artigos médicos e ortopédicos, em estabelecimentos especializados (CAE 47740 - rev 3), Comércio a retalho de produtos cosméticos e de higiene, em estabelecimentos especializados (CAE 47750 - rev3), Comércio a retalho de têxteis, em estabelecimentos especializados (CAE 47510 - rev 3), Comércio a retalho de vestuário para adultos, em estabelecimentos especializados (CAE 47711 - rev3), Comercio a retalho de vestuário para bebés e crianças, em estabelecimentos especializados (CAE 47712 - rev 3), Comércio a retalho de calçado, em estabelecimentos especializados (CAE 47721 - rev3), Comércio a retalho de marroquinaria e artigos de viagem, em estabelecimentos especializados (CAE 47722 - rev3), Comercio a retalho de mobiliário e artigos de iluminação, em estabelecimentos especializados (CAE 47591 - rev3), Comércio a retalho de louças, cutelaria e de outros artigos similares para uso doméstico, em estabelecimentos especializados (CAE 47592 - rev3), Comércio a retalho de carpetes, tapetes, cortinados e revestimentos para paredes e pavimentos, em estabelecimentos especializados (CAE 47530 - rev3), Comércio a retalho de outros artigos para o lar, n.e., em estabelecimentos especializados (CAE 47593 - rev 3), Comércio a retalho de equipamento audiovisual, em estabelecimentos especializados (CAE 47430) Comércio a retalho de electrodomésticos, em estabelecimentos especializados (CAE 47540 - rev3), Comércio a retalho de discos, CD, DVD, cassetes e similares, em estabelecimentos especializados (CAE 47630 - rev 3), Comércio a retalho

de ferragens e de vidro plano, em estabelecimentos especializados (CAE 47521 - rev 3), Comércio a retalho de tintas, vernizes e produtos similares, em estabelecimentos especializados (CAE 47522 - rev3), Comércio a retalho de material de bricolage, equipamento sanitário, ladrilhos e materiais similares, em estabelecimentos especializados (CAE 47523 - rev3), Comércio a retalho de livros, em estabelecimentos especializados (CAE 47610 - rev 3), Comércio a retalho de jornais, revistas e artigos de papelaria, em estabelecimentos especializados (CAE 47620 - rev 3), Comércio a retalho de computadores, unidades periféricas e programas informáticos, em estabelecimentos especializados (CAE 47410), Comércio a retalho de máquinas e de outro material de escritório, em estabelecimentos especializados (CAE 47781 - rev3), Comércio a retalho de material óptico, fotografico, cinematográfico e de instrumentos de precisão, em estabelecimentos especializados (CAE 47782 - rev 3), Comércio a retalho de relógios e de artigos de ourivesaria e joalheria, em estabelecimentos especializados (CAE 47770 - rev3), Comércio a retalho de jogos e brinquedos, em estabelecimentos especializados (CAE 47650 - rev3), Comércio a retalho de outros produtos novos, em estabelecimentos especializados, n.e. (CAE 47784 - rev3) Comércio a retalho de artigos de desporto, de campismo e laser, em estabelecimentos especializados (CAE 47640 - rev3), Comércio a retalho de flores, plantas, sementes e fertilizantes, em estabelecimentos especializados (CAE 47761 - rev 3), Comércio a retalho de combustíveis para uso doméstico, em estabelecimentos especializados (CAE 47783 - rev 3), Comércio a retalho de equipamento de telecomunicações, em estabelecimentos especializados (CAE 47420 - rev3), Comércio a retalho de animais de companhia e respectivos alimentos, em estabelecimentos especializados (CAE 47762 - rev3), Comércio a retalho de artigos em segunda mão, em estabelecimentos especializados (CAE 47790 - rev3), Comércio a retalho por correspondência ou via Internet (CAE 47910 - rev 3), Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de produtos alimentares, bebidas e tabaco (CAE 47810 - rev3), Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de têxteis, vestuário, calçado, malas e similares (CAE 47820 - rev3), Comércio a retalho em bancas, feiras e unidades móveis de venda, de outros produtos (CAE 47890 - rev3), Comércio a retalho por outros métodos, não efectuado em estabelecimentos, bancas, feiras ou unidades móveis de venda (CAE 47990 - rev3), Reparação de electrodomésticos e de outros equipamentos de uso doméstico e para jardim (CAE 95220 - rev 3), Reparação de televisores e de outros bens de consumo similares (CAE 95210 - rev3), Reparação de relógios e de artigos de joalheria (CAE 95250 - rev 3) e Reparação de equipamentos de comunicação (CAE 95120 - rev3), Reparação de outros bens de usos pessoal e doméstico (CAE 95290 - rev 3), prestadores de serviços (CAE Classes 4110, 6810, 6831, 6832, 8110, 7711, 7712, 7731, 7732, 7733, 7739, 7721, 7722, 7735, 7729, 6202, 5821, 5829, 6201, 6209, 6203, 6311, 5811, 5812, 5813, 5814, 5819, 5829, 6010, 6020, 6311, 6312, 9511, 3312, 6209, 6920, 7320, 7021, 7490, 8560, 7022, 7111, 7420, 7112, 7311, 7810, 7820, 7830, 8010, 8020, 8030, 8121, 8122, 8129, 8292, 7430, 8211, 8219, 8299, 8220, 8230, 5920, 6399, 7410, 7740, 8291, 9601, 9602, 9603, 9604, 8690, 9313, 9609), filiados na ACIFF - Associação Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional, e, por outro, os trabalhadores representados pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal. A presente convenção aplica-se também à actividade de comércio por grosso (CAE Divisões 45 e 46), desde que, para as mesmas não existam associações e convenções específicas.

2- O presente CCTV abrange todo o distrito de Coimbra.

3- O âmbito profissional é o constante no anexo I.

4- Os outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, aquando da entrega desta CCT para depósito e publicação e das suas subsequentes alterações, a sua extensão a todas as empresas que exerçam a mesma atividade e aos trabalhadores ao seu serviço que, não sendo filiados na associação outorgante reúnam as condições para essa filiação.

5- Este CCTV abrange 1651 empresas e 5640 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

(Vigência)

1- O presente CCTV entra em vigor nos termos legais, e tem uma vigência de 12 meses, renovando-se por iguais períodos.

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de março de 2023 e serão revistos anualmente.

(...)

CAPÍTULO III

Retribuição e prestação de trabalhoCláusula 10.^a**(Retribuições certas mínimas)**

1- As retribuições certas mínimas garantidas aos trabalhadores abrangidos pelo presente contrato são as que constam do anexo III.

2-

a) Aos trabalhadores técnicos de vendas, com as categorias de vendedor, prospector de vendas, promotor de vendas e vendedor especializado que auferam retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível VI do anexo III sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível IV, do referido anexo;

b) Aos trabalhadores técnicos de vendas com a categoria de inspector de vendas que auferam retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível IV do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante do nível III do referido anexo;

c) Aos trabalhadores chefe de vendas com a categoria de técnico de vendas que auferam retribuição mista, isto é, constituída por parte certa e parte variável, a retribuição certa ou fixa mínima será a correspondente à do nível III do anexo III, sendo-lhes sempre assegurada mensalmente a remuneração constante no nível II do referido anexo;

d) O disposto nas alíneas b) e c) entra em vigor após a data da publicação desta revisão contratual e só se aplicará para futuras admissões naquelas categorias profissionais.

3- O valor da remuneração mínima horária garantida é determinado pela seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12 \text{ meses}}{52 \text{ semanas} \times n}$$

sendo Rm o valor da remuneração mensal e o n o período normal de trabalho semanal.

4- Os vendedores que em serviço da entidade patronal utilizem veículos da sua propriedade têm direito a 0,30 do preço de um litro da gasolina utilizada por cada km percorrido.

5- As condições actualmente vigentes no sentido de utilização da viatura própria ou da entidade patronal só poderão ser alteradas por mútuo acordo das partes.

6- Todos os trabalhadores com funções predominantemente de recebimento e ou pagamentos terão direito, mensalmente, a um subsídio de falhas no valor de 22,50 €.

7- Este subsídio deixa de ser devido sempre que a entidade patronal assuma directamente, mediante declaração escrita o risco por quebras ocasionais, ou quando houver transferência do risco do trabalhador para uma companhia de seguros, a expensas da entidade patronal.

8- Caso as empresas não forneçam refeição obrigam-se a participar com um subsídio de alimentação de montante nunca inferior a 4,00 € em numerário, por cada dia completo de trabalho.

9- Aos trabalhadores que até 31 de dezembro de 2008 que auferam, por força do trabalho prestado ao sábado de tarde, um subsídio de alimentação especial de 6,00 € mantê-lo-ão, os trabalhadores que apartir daquela data prestem trabalho ao sábado de tarde usufruíram do subsídio de refeição nos termos previstos no número anterior.

10- Diuturnidades:

a) Aos trabalhadores de profissões ou de categorias profissionais sem acesso automático será atribuída uma diuturnidade de 14,85 € por cada três anos de permanência nessa profissão ou categoria ao serviço da mesma entidade patronal, até ao limite de 5 diuturnidades;

b) As diuturnidades acrescem à retribuição efectiva dos trabalhadores;

c) No caso de o trabalhador se encontrar já abrangido pelo sistema de diuturnidades por força da regulamentação colectiva de trabalho anteriormente aplicável:

1) As diuturnidades vencidas contam para o limite fixado na parte final da alínea a), mantendo-se inalterado o seu montante;

2) O tempo de permanência na mesma profissão ou categoria profissional conta-se desde a data do vencimento da última diuturnidade.

d) Tratando-se de primeira aplicação do regime de diuturnidades, a permanência na mesma categoria con-

ta-se desde a data do ingresso na mesma, mas o trabalhador apenas terá direito a uma primeira diuturnidade, ainda que aquela permanência seja superior a três anos.

(...)

Cláusula 16.^a

(Grandes deslocações no continente)

Os trabalhadores terão direito, nas grandes deslocações no continente:

- a) À retribuição que aufeririam no local habitual de trabalho;
- b) A uma verba diária fixa para cobertura das despesas correntes de 2,85 € nas deslocações em que a ida e o regresso se verificarem no mesmo dia e a uma verba diária fixa de 4,00 € quando a ida e o regresso não se verificarem no mesmo dia;
- c) Ao pagamento das despesas de alojamento e alimentação durante o período efectivo de deslocação;
- d) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera, fora do período normal de trabalho, calculado na base da retribuição de trabalho suplementar;
- e) A descansar no 1.º período de trabalho ou em todo o dia de trabalho seguinte, conforme a chegada ao local de trabalho se verifique respectivamente, depois das vinte e duas horas ou depois das três horas desde que o dia seguinte seja dia de trabalho.

Cláusula 17.^a

(Grandes deslocações fora do continente)

1- Em todas as grandes deslocações fora do continente os trabalhadores terão direito a:

- a) Uma retribuição idêntica à praticada no local, para os trabalhadores da mesma profissão e categoria, desde que essa retribuição não seja inferior àquela a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho;
- b) Uma ajuda de custo igual à retribuição a que o trabalhador tinha direito no local habitual de trabalho a contar da data de partida até à data de chegada, depois de completada a missão de serviço;
- c) Ao pagamento do tempo de trajecto e espera até ao limite de 12 horas por dia, sendo pagas como suplementares as horas que excedem o período normal de trabalho.

2- A ajuda de custo a que se refere a alínea b) do número 1 pode, se o trabalhador assim o preferir, ser substituída por uma verba fixa diária de 8,80 € para cobertura de despesas correntes, além do pagamento das despesas de alojamento e alimentação.

(...)

CAPÍTULO XIII

Disposições gerais e transitórias

(...)

Cláusula 83.^a

(Trabalhadores de carnes)

1- Os 1.º oficiais, quando desempenham funções de chefia serão remunerados pelo nível III da tabela de remunerações mínimas.

2- Os trabalhadores da secção de carnes têm direito a receber semanalmente um complemento de 16,50 € o qual lhes poderá ser concedido em espécie.

Cláusula 84.^a

(Trabalhadores de hotelaria)

1- Os trabalhadores de hotelaria, para além das retribuições fixadas na tabela de retribuições mínimas, têm direito ainda a alimentação completa, constituída por pequeno-almoço, almoço e jantar ou almoço, jantar e ceia, conforme o período em que iniciem o seu horário.

2- A alimentação será fornecida em espécie.

3- As refeições deverão ter as mesmas condições das que são normalmente fornecidas aos clientes.

4- Têm direito a ceia os trabalhadores que tenham actividade para além das 23h00.

5- O tempo destinado às refeições é de 15 minutos para as refeições ligeiras e de 30 minutos para as refei-

ções principais, salvo para os trabalhadores que pratiquem horários seguidos, aos quais será atribuída uma hora para cada refeição principal.

6- Nenhum trabalhador pode ser obrigado a tomar duas refeições principais com intervalos inferiores a cinco horas.

7- O pequeno almoço terá de ser tomado até às 11 horas.

8- O valor da alimentação, que não é dedutível da parte pecuniária da retribuição, é para todos os efeitos desta convenção, o constante da seguinte tabela:

a) Completa por mês - 47,50 €;

b) Avulsas:

- Pequeno almoço 1,90 €;

- Almoço, jantar ou ceia 2,40 €.

9- Quando ao trabalhador seja substituída a alimentação por dinheiro, o que só será possível nos casos de dieta ou férias, a substituição far-se-á pelos valores referidos na tabela do número anterior.

(...)

ANEXO III

A - Tabela salarial do CCTV

Em vigor a partir de 1 de março de 2023 a 31 de dezembro de 2023

Níveis	Tabela I
I	920,00
II	860,00
III	845,00
IV	830,00
V	815,00
VI	800,00
VII	780,00
VIII	770,00
IX	760,00
X	760,00
XI	760,00

B - Outras matérias com incidência pecuniária

Em vigor de 1 de março de 2023 a 31 de dezembro de 2023

Abono mensal para falhas	22,50 €
Diuturnidades	14,85 €
Grandes deslocações	2,85 € e 4,00 €
Diária completa	24,44 €
Pequeno-almoço	1,75 €
Almoço	6,48 €
Jantar	6,48 €
Dormida e pequeno-almoço	20,45 €
Ajuda de custo diária	8,80 €

Figueira da Foz, 23 de março de 2023.

Pela ACIFF - Associação Comercial e Industrial da Figueira da Foz - Associação Empresarial Regional:

Nuno Alexandre Oliveira Lopes, na qualidade de presidente.

Vítoria Balças Abreu, na qualidade de vice presidente.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Cláudia Susana Lima Pereira, na qualidade de mandatária.

Carla Sofia Cardoso Durão, na qualidade de mandatária.

Maria João Silva Pimenta, na qualidade de mandatário.

Depositado em 10 de abril de 2023, a fl. 23 do livro n.º 13, com o n.º 116/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao contrato coletivo publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 20, de 29 de maio de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo, adiante designado por CC obriga, por um lado, as empresas que em Portugal Continental e Regiões Autónomas exerçam a atividade retalhista de comércio de produtos alimentares, designadamente, bebidas, frutos e produtos hortícolas e sementes, representadas pela associação empregadora outorgante e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço dessas empresas filiados na organização sindical outorgante.

2- As partes outorgantes obrigam-se a requerer em conjunto ao ministério competente para a área laboral, no momento do depósito para publicação, o respetivo regulamento de extensão a todas as empresas e seus trabalhadores que, desenvolvendo atividade económica no âmbito desta convenção, não se encontrem filiadas e filiados nas organizações patronais e sindicais outorgantes.

3- O âmbito profissional é o constante do anexo I.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia, revisão e caducidade**

1- O presente CC entra em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de dois anos, com exceção da tabela de remunerações de base mensais e das cláusulas de expressão pecuniária que produzirão efeitos em 1 de janeiro de 2023.

(...)

CAPÍTULO V

Prestação de trabalhoCláusula 25.^a**Trabalho em regime de turnos**

(...)

7- A prestação de trabalho em regime de turnos confere aos trabalhadores o direito a um complemento de retribuição de 51,09 €.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalhoCláusula 54.^a**Subsídio de domingo**

Sem prejuízo do disposto na cláusula 16.^a no que respeita ao descanso semanal, os trabalhadores, cujo período normal de trabalho inclui a prestação de trabalho ao domingo, terão direito, por cada domingo de trabalho, a um subsídio de 23,90 €.

Cláusula 55.^a**Subsídio de refeição**

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de refeição no montante de 3,71 € por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2- Para efeitos de aplicação do número anterior, o serviço prestado terá de ter duração superior a metade do período normal de trabalho diário.

3- Nos casos em que a entidade empregadora forneça refeição completa ao trabalhador, não há lugar ao pagamento do subsídio de refeição correspondente a esses dias.

ANEXO IV

Tabela de remunerações de base mensais

Níveis	Categorias profissionais	Tabela salarial em euros
I	Diretor/a-geral	1 760,85
II	Diretor/a de loja Diretor/a de serviços	1 497,48
III	Chefe de departamento Gerente de loja Supervisor/a de zona	1 382,88
IV	Chefe de serviços Coordenador/a de lojas Gestor/a de produto Técnico/a especialista ou generalista II	1 148,21
V	Gestor/a do cliente II Subgerente II Supervisor/a de secção II Supervisor/a de <i>call center</i> II Técnico/a administrativo II Técnico/a de contabilidade II Técnico/a de informática II Técnico/a de marketing II Técnico/a de secretariado II Técnico/a de vendas II Técnico/a de vitrinismo II Técnico/a especialista ou generalista I Técnico/a operacional II	1 066,62

VI	Encarregado/a de loja A Gestor/a do cliente I Subgerente I Supervisor/a de secção I Supervisor/a de <i>call center</i> I Técnico/a administrativo I Técnico/a de contabilidade I Técnico/a de informática I Técnico/a de marketing I Técnico/a de secretariado I Técnico/a de vendas I Técnico/a de vitrinismo I Técnico/a operacional I	1 007,11
VII	Assistente administrativo coordenador Chefe de secção/operador/a encarregado/a Cortador/a de carnes verdes coordenador Encarregado/a de loja B	899,13
VIII	Assistente administrativo/a II Assistente operacional II Cortador/a de carnes verdes II Cozinheiro/a II Motorista (pesados e ligeiros) II Operador/a de armazém II Operador/a de <i>call center</i> II Operador/a de informática II Operador/a de loja/supermercado/hipermercado Qualificado/a Padeiro/a-pasteleiro/a II	801,95
IX	Assistente administrativo/a I Assistente operacional I Cortador/a de carnes verdes I Cozinheiro/a I Empregado/a comercial (mesa/balcão) II Motorista (pesados e ligeiros) I Operador/a de armazém I Operador/a de <i>call center</i> I Operador/a de informática I Operador/a de loja/supermercado/hipermercado II Padeiro/a-pasteleiro/a I	790,13
X	Empregado/a comercial (mesa/balcão) I Empregado/a de serviços externo II Operador/a auto qualificado/a Operador/a de loja/supermercado/hipermercado I Telefonista/rececionista II	780,10
XI	Empregado/a de serviços externo I Ajudante de motorista II Auxiliar de cozinha II Operador/a auto II Telefonista/rececionista I Trabalhador/a de limpeza II	775,00
XII	Ajudante de motorista I Auxiliar de cozinha I Operador/a auto I Trabalhador/a de limpeza I	762,00

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 51 empresas e 1196 trabalhadores.

Lisboa, 24 de março de 2023.

Pela Associação dos Distribuidores de Produtos Alimentares (ADIPA):

Carlos Alberto dos Santos Martins Moura, na qualidade de mandatário.
Luís Filipe Cervela de Bastos Pereira Brás, na qualidade de mandatário.
Nuno Fraústo, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 10 de abril de 2023, a fl. 23 do livro n.º 13, com o n.º 113/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras

O presente acordo altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2020 e alterações salariais e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 31, 22 de agosto de 2021.

Para cumprimento do disposto na alínea g), do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 100 empregadores e 5000 trabalhadores.

(...)

Cláusula 100.^a**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de 25,00 €¹ por cada 5 anos de serviço, até ao limite de 5 diuturnidades, salvo os educadores de infância que não têm diuturnidades.

(...)

Cláusula 102.^a**Refeição ou subsídio de Refeição**

(...).

2- Opcionalmente ao fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador um subsídio de alimentação no valor de 5,20 €², por cada dia completo de trabalho.

(...)

Cláusula 164.^a**Cláusula de salvaguarda**

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos, que, entretanto, não foram objeto de alteração, constantes do CCT, cuja publicação está inserta no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2020, com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2021.

¹ Com efeitos após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* das presentes alterações.

² Com efeitos após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* das presentes alterações.

ANEXO I

Tabela A**Funções de gestão, coordenação, direção e chefia**

Área	Categoria profissional	Descrição	Remuneratório anexo III
(...)	(...)	(...)	(...)
Direção de serviços	Enfermeiro diretor	(...)	B *
(...)	(...)	(...)	(...)

Tabela B**Categorias profissionais**

Grupo	Categoria	Descrição	Nível profissional anexo II	Remuneratório anexo III
Enfermeiros	Enfermeiro	(...)	(...)	IV *
	Enfermeiro chefe/ coordenador	(...)	(...)	I *
	Enfermeiro especialista	(...)	(...)	II *
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
Trabalhadores sociais	Gerontólogo	Estuda, avalia e intervém na prevenção dos problemas pessoais e sociais associados ao fenómeno do envelhecimento humano, sendo a pessoa idosa o centro da sua intervenção. Na sua prática profissional, desenvolvida em contexto institucional ou comunitário, desenvolve e implementa programas relacionados com o envelhecimento ativo, prevenção e promoção da saúde e bem-estar da pessoa idosa. Acompanha e avalia os planos individuais e globais de intervenção à pessoa idosa e sua família.	1	V
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)

* Com efeitos após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* das presentes alterações.

ANEXO III

Tabela A - Geral**Remunerações mínimas**

Nível	Vencimento base a partir de 1 de janeiro de 2023
A	1 313,00 €
B	1 260,00 €
C	1 236,00 €
D	1 155,00 €
E	
E.1	893,00 €
E.2	843,00 €
I	1 248,00 €
II	1 175,00 €
III	1 118,00 €
IV	1 077,28 €
V	1 066,77 €
VI	997,40 €
VII	944,32 €
VIII	926,28 €
IX	900,80 €
X	849,85 €
XI	816,94 €
XII	806,76 €
XIII	799,20 €
XIV	788,40 €
XV	783,00 €
XVI	777,60 €
XVII	772,20 €
XVIII	766,80 €
XIX	761,40 €

Tabela B - Educadores de infância

Remunerações mínimas

Anos de serviço	Níveis de carreira	Vencimento base a partir de 1 de janeiro de 2023
Do início do contrato até final do 4.º ano de serviço.	Nível 1	1 067,00 €
Do início do 5.º ano até ao final do 8.º ano de serviço.	Nível 2	1 208,00 €
Do início do 9.º ano até final do 12.º ano de serviço.	Nível 3	1 450,00 €
Do início do 13.º ano até final do 16.º ano de serviço.	Nível 4	1 490,00 €
Do início do 17.º ano até final do 20.º ano de serviço.	Nível 5	1 680,00 €
Do início do 21.º ano até final do 24.º de serviço.	Nível 6	1 820,00 €
Do início do 25.º ano até final do 27.º ano de serviço	Nível 7	2 000,00 €
Do início do 28.º ano até final do 31.º ano de serviço	Nível 8	2 150,00 €
Do início do 32.º ano até final do 33.º ano de serviço	Nível 9	2 300,00 €
Do início do 34.º ano até final do 36.º ano de serviço	Nível 10	2 500,00 €
Do início do 37.º ano ou mais de serviço.	Nível 11	2 600,00 €

Esmoriz, 23 de março de 2023.

Pela União das Mutualidades Portuguesas:

Luís Manuel Reis de Miranda, mandatário com poderes para o ato.

Paulo Jorge Marcelino Teixeira, mandatário com poderes para o ato.

Pela FNE - Federação Nacional da Educação e em representação dos seguintes sindicatos seus filiados:

- SPZN - Sindicato dos Professores da Zona Norte;
- SPZC - Sindicato dos Professores da Zona Centro;
- SDPGL - Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo;
- SDPSul - Sindicato Democrático dos Professores do Sul;
- SDPA - Sindicato Democrático dos Professores dos Açores;
- SDPM - Sindicato Democrático dos Professores da Madeira;
- STAAE-ZN - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte;
- STAAE-ZC - Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro;
- STAAE Sul e Regiões Autónomas - Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE:

Jorge Manuel Carvalho Louro, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

Patrícia Jorge Braga Oliveira Ribeiro, mandatária com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP:

Manuel da Silva Braga, mandatário com poderes para o ato.

Depositado em 10 de abril de 2023, a fl. 23 do livro n.º 13, com o n.º 114/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2019 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de abril de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área**

1- O presente AE aplica-se em território nacional à empresa Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da}, adiante designada por empresa, e aos trabalhadores das categorias profissionais nele previstas que prestam serviço em terra ou como tripulantes das embarcações, associados nas organizações sindicais outorgantes, bem como aqueles que a ele venham a aderir nos termos fixados na cláusula 61.^a (Adesão individual ao contrato).

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- O presente AE entra em vigor nos termos da lei e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte;

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março de 2023 a 28 de fevereiro de 2024.

3 a 8 - *(Mantém a redação em vigor.)*

SECÇÃO II

FériasCláusula 29.^a**Direito a férias**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito, em cada ano civil, a um período de férias de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

3- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

4- Durante o período de férias a retribuição não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem ao serviço.

5- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por retribuição ou qualquer outra vantagem, ainda que o trabalhador dê o seu consentimento.

6-O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respetivos, sem prejuízo de ser assegurado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias.

CAPÍTULO VII

Retribuição do trabalho

Cláusula 42.^a

Retribuição mensal

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Nas embarcações com lotação superior a 250 passageiros, os valores da retribuição base mensal constantes da tabela salarial são acrescidos de 12,50 %.

3- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 49.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores administrativos, comerciais ou de hotelaria e os trabalhadores marítimos quando não estão em operação, têm direito a um subsídio de refeição no valor de 8,32 €, por cada dia de trabalho efetivamente prestado.

2 e 3- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 50.^a

Alimentação a bordo

1- *(Mantém a redação em vigor.)*

2- Quando a empresa, em operação, por qualquer motivo, não fornecer a alimentação, os tripulantes têm direito a uma prestação pecuniária dos seguintes montantes:

- Pequeno-almoço - 3,80 €;

- Almoço e jantar - 11,50 €;

- Ceia - 3,80 €.

3 a 5- *(Mantém a redação em vigor.)*

Cláusula 51.^a

Prémio de conhecimento de línguas

1- Os trabalhadores de hotelaria de terra que no exercício das suas funções utilizem conhecimentos de idiomas estrangeiros nos contactos com os clientes, têm direito a um prémio no valor de 60,00 € mensais, por cada idioma utilizado, no máximo de três.

2- *(Mantém a redação em vigor.)*

ANEXO III

Tabelas de retribuições base mensais

(Em vigor de 1 de março de 2023 a 28 de fevereiro de 2024)

A - Área marítima e hotelaria de bordo

TABELA I

Aplicável a embarcações de qualquer tipo, com lotação superior a 25 passageiros quando em cruzeiros com duração igual ou superior a um dia e serviço de catering a bordo.

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local Diretor cruzeiro II	1 100,00	1 133,00	1 167,00	1 203,00	1 240,00	1 278,00	1 317,00
II	Chefe cozinha Diretor cruzeiro I Maquinista prático 1. ^a	1 053,00	1 085,00	1 118,00	1 152,00	1 187,00	1 223,00	1 260,00
III	Assistente bordo II Assistente diretor cruzeiro II Camaroteiro chefe Chefe sala Cozinheiro 1. ^a Maquinista prático 2. ^a	1 025,00	1 056,00	1 088,00	1 121,00	1 155,00	1 190,00	1 226,00
IV	Assistente bordo I Assistente diretor cruzeiro I Cozinheiro 2. ^a Empregado bar 1. ^a Empregado mesa 1. ^a Maquinista prático 3. ^a Rececionista	979,00	1 009,00	1 040,00	1 072,00	1 105,00	1 139,00	1 174,00
V	Ajudante maquinista Marinheiro TL	874,00	901,00	929,00	957,00	986,00	1 016,00	1 047,00
VI	Ajudante cozinha Camaroteiro Cozinheiro 3. ^a Empregado bar 2. ^a Empregado mesa 2. ^a Marinheiro 2. ^a TL	844,00	870,00	897,00	924,00	952,00	981,00	1 001,00
VII	Ajudante de bar Guia de bordo Vigia	809,00	834,00	860,00	886,00	913,00	941,00	970,00
VIII	Copeiro	762,00	785,00	809,00	834,00	860,00	886,00	913,00

TABELA II

Aplicável a embarcações com qualquer tipo de lotação, em cruzeiros locais.

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Mestre tráfego local <i>Skipper</i>	950,00	983,00	1 103,00	1 044,00	1 076,00	1 109,00	1 143,00
II	Maquinista prático 1. ^a	915,00	943,00	972,00	1 002,00	1 033,00	1 064,00	1 096,00
III	Assistente bordo II Cozinheiro 1. ^a Maquinista prático 2. ^a	895,00	922,00	950,00	979,00	1 009,00	1 040,00	1 072,00
IV	Assistente bordo I Cozinheiro 2. ^a Empregado bar 1. ^a Empregado mesa 2. ^a Maquinista prático 3. ^a	882,00	909,00	937,00	966,00	995,00	1.025,00	1.056,00
V	Ajudante maquinista Marinheiro TL	807,00	832,00	857,00	883,00	910,00	938,00	967,00
VI	Ajudante cozinha Cozinheiro 3. ^a Empregado bar 2. ^a Empregado mesa 2. ^a Marinheiro 2. ^a TL	787,00	811,00	836,00	862,00	888,00	915,00	943,00
VII	Ajudante de bar Guia de bordo Vigia	762,00	785,00	809,00	834,00	860,00	886,00	913,00

Nota: Os trabalhadores inseridos na tabela II que prestem ocasionalmente serviço nas embarcações a quem se aplica a tabela I, têm direito, nesses dias, ao acréscimo salarial correspondente.

B - Área de gestão, administrativa e comercial

Níveis	Categorias profissionais	Escalaões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Diretor II	1 862,00	1 918,00	1 976,00	2 036,00	2 098,00	2 161,00	2 226,00
II	Chefe de serviços II Diretor I Técnico oficial de contas	1 207,00	1 244,00	1 282,00	1 321,00	1 361,00	1 402,00	1 445,00
III	Assessor direcção II Chefe de serviços I Promotor comercial II Técnico administrativo III Técnico informática III Técnico operacional III	1 062,00	1 094,00	1 127,00	1 161,00	1 196,00	1 232,00	1 269,00
IV	Assessor direcção I Promotor comercial I Secretário II Técnico administrativo II Técnico informática II Técnico operacional II	990,00	1 020,00	1 051,00	1 083,00	1 116,00	1 150,00	1 185,00

V	Secretário I Técnico administrativo I Técnico informática I Técnico operacional I	915,00	943,00	972,00	1.002,00	1.033,00	1.064,00	1.096,00
VI	Assistente administrativo II Assistente operacional II Motorista II Telefonista/rececionista II	847,00	873,00	900,00	927,00	955,00	984,00	1.014,00
VII	Assistente administrativo I Assistente operacional I Auxiliar administrativo II Empregado limpeza II Motorista I Telefonista/rececionista I	787,00	811,00	836,00	862,00	888,00	915,00	943,00
VIII	Auxiliar administrativo I Empregado limpeza Trabalhador agrícola/ pecuário	773,00	797,00	821,00	846,00	872,00	899,00	926,00
IX	Vendedor de cruzeiros *	762,00	785,00	809,00	834,00	860,00	886,00	913,00

* À retribuição base mensal acresce comissões de vendas.

C - Área de hotelaria de terra

Níveis	Categorias profissionais	Escalões salariais						
		A	B	C	D	E	F	G
I	Chefe de receção Chefe de cozinha	1 025,00	1 056,00	1 088,00	1 121,00	1 155,00	1 190,00	1 226,00
II	Cozinheiro 1. ^a	901,00	929,00	957,00	986,00	1 016,00	1 047,00	1 079,00
III	Empregado de mesa principal Rececionista principal	809,00	834,00	860,00	886,00	913,00	941,00	970,00
IV	Empregado de mesa 1. ^a Rececionista 1. ^a Cozinheiro 2. ^a	787,00	811,00	836,00	862,00	888,00	915,00	943,00
V	Ajudante de cozinha Camareira/empregada de quartos Empregado de mesa 2. ^a Porteiro/trintanário Rececionista 2. ^a	772,00	796,00	820,00	845,00	871,00	898,00	925,00
VI	Bagageiro	762,00	785,00	809,00	834,00	860,00	886,00	913,00

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e oitenta trabalhadores.

Nota: As cláusulas e anexos que não são objeto da presente proposta de alteração mantêm a redação em vigor.

Lisboa, 21 de março de 2023.

Pela Tomaz do Douro - Empreendimentos Turísticos, L.^{da}:

Licínia Maria Correia Leite, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes Sindicatos filiados:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

Alexandre Picaretas Delgado, na qualidade de mandatário.

Depositado em 10 de abril de 2023, a fl. 23 do livro n.º 13, com o n.º 115/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a AECOPS - Associação de Empresas de Construção e Obras Públicas e Serviços e outras e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE e outros - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 193 onde se lê:

« ANEXO III

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de retribuição

Retribuições mínimas

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
XI	Estagiário do 3.º ano	Esc.	763,00 €
	Fogoeiro de 3.ª	Fog.	
	Cozinheiro de 3.ª	Hot.	
	Assentador de móveis de cozinha	Mad.	
	Casqueiro de 2.ª	Mad.	
	Cortador de tecidos para estofos de 2.ª	Mad.	
	Costureiro de decoração de 2.ª	Mad.	
	Costureiro de estofos de 2.ª	Mad.	
	Emalhetador de 2.ª	Mad.	
	Empalhador de 2.ª	Mad.	
	Encurvador mecânico de 2.ª	Mad.	
	Facejador de 2.ª	Mad.	
	Fresador-copiador de 2.ª	Mad.	
	Guilhotinador de folha	Mad.	
	Operador de calibradora-lixadora de 2.ª	Mad.	
	Operador de linha automática de painéis	Mad.	
	Operador de máquinas de juntar folha com ou sem guilhotina	Mad.	
	Operador de máquinas de perfurar de 2.ª	Mad.	
	Operador mecânico de tacos ou parquetes de 2.ª	Mad.	
	Operador de pantógrafo de 2.ª	Mad.	
	Polidor mecânico e à pistola de 2.ª	Mad.	
	Prensador	Mad.	
	Serrador de serra circular de 2.ª	Mad.	
	Torneiro de madeiras (torno automático) de 2.ª	Mad.	
	Traçador de toros	Mad.	
	Tupiador (moldador, tupieiro) de 2.ª	Mad.	
Afiador de ferramentas de 2.ª	Met.		
Afinador de máquinas de 3.ª	Met.		

Grupo	Profissões e categorias profissionais	Grupos profissionais	Retribuições mínimas
XI	Traçador de toros Tupiador (moldador, tupieiro) de 2. ^a Afiador de ferramentas de 2. ^a Afinador de máquinas de 3. ^a Bate-chapas de 3. ^a Caldeireiro de 3. ^a Canalizador de 3. ^a Cortador ou serrador de materiais Decapador por jacto de 3. ^a Ferreiro ou forjador de 3. ^a Fresador mecânico de 3. ^a Fundidor-moldador manual de 3. ^a	Mad. Mad. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met.	763,00 €

(...))»

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****I - ESTATUTOS****UGT - Portalegre, União Geral de Trabalhadores de Portalegre - Alteração**

Alteração de estatutos aprovada em 4 de março de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2014.

CAPÍTULO I**Da identidade sindical****Artigo 1.º****Natureza, âmbito e sede**

1- A UGT - Portalegre, União Geral de Trabalhadores de Portalegre, adiante designada por UGT - Portalegre, é uma união sindical que integra a estrutura da UGT - União Geral de Trabalhadores, sendo responsável pela coordenação da atividade sindical da central no respetivo âmbito geográfico.

2- A UGT - Portalegre abrange todo o distrito de Portalegre e tem a sua sede em Portalegre.

Artigo 2.º**Sigla e símbolos**

A UGT - Portalegre adota a sigla «UGT» e tem como símbolo duas mãos direitas apertadas, com as costas de uma contraposta à palma da outra, figurando por baixo a expressão «Portalegre» e, por cima, a sigla «UGT» em branco.

Artigo 3.º**Bandeira e hino**

1- A bandeira da UGT - Portalegre é formada por um retângulo vermelho, tendo ao centro, estampado em relevo, o símbolo.

2- O hino da UGT - Portalegre é o da UGT - União Geral de Trabalhadores.

CAPÍTULO II**Dos princípios fundamentais e fins****Artigo 4.º****Princípios fundamentais**

A UGT - Portalegre rege-se pelos princípios da autonomia, do sindicalismo democrático e da solidariedade sindical que regem a UGT - União Geral de Trabalhadores, nos termos dos respetivos estatutos.

Artigo 5.º

Direito de tendência

1- É garantido a todos os trabalhadores representados pela UGT - Portalegre o direito de se organizarem em tendências, nos termos previstos pelos presentes estatutos e pelos das respetivas associações sindicais.

2- As tendências existentes na UGT - Portalegre exprimem correntes de opinião político-sindical no quadro da unidade democrática consubstanciada pela UGT - Portalegre e pela UGT - União Geral de Trabalhadores.

3- O reconhecimento e os direitos e deveres das tendências da UGT - Portalegre são as fixadas no regulamento de tendências, anexo a estes estatutos.

Artigo 6.º

Fins

A UGT - Portalegre prossegue, como fim geral, a edificação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária, da qual sejam banidas todas as formas de opressão, exploração e alienação, e tem como fins específicos:

a) Coordenar, dinamizar e promover a atividade sindical, no seu âmbito geográfico, de acordo com as orientações dos seus órgãos deliberativos e no respeito pelas orientações e resoluções dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

b) Fortalecer, pela ação, o movimento sindical no seu âmbito geográfico, incentivando o processo de democratização das estruturas sindicais e a filiação, direta ou indireta, na UGT - União Geral de Trabalhadores, de acordo com a vontade democraticamente expressa pelos associados;

c) Defender as liberdades individuais e coletivas e os interesses e os direitos dos trabalhadores no distrito de Portalegre, na perspetiva da consolidação da democracia política pluralista e da consecução da democracia social e económica;

d) Apoiar e intervir na defesa dos direitos dos seus filiados, coordenando as suas reivindicações no seu âmbito geográfico;

e) Defender e promover a economia social;

f) Defender e lutar por um conceito social de empresa que vise a estabilidade democrática das relações de trabalho e a participação dos trabalhadores na vida ativa da empresa;

g) Defender e concretizar a livre negociação coletiva como processo contínuo de participação na justa distribuição de riqueza e de intervenção na organização das relações sociais, segundo os princípios da boa-fé negociada e do respeito mútuo;

h) Lutar pelo trabalho digno;

i) Lutar pelo direito ao trabalho e pela livre escolha do emprego e pela sua segurança;

j) Defender as condições de vida dos trabalhadores do seu âmbito geográfico, visando a melhoria da qualidade de vida e o pleno emprego;

k) Promover o combate às desigualdades salariais baseadas em qualquer fator de discriminação, nomeadamente raça, género ou religião;

l) Defender e dinamizar o princípio de que a representação dos homens e das mulheres nos órgãos ou estruturas de decisão deve ser equilibrado, a fim de se atingir uma verdadeira parceria entre os dois sexos;

m) Defender e promover a formação sindical inicial e contínua, tendo em particular atenção a promoção da igualdade de oportunidades e a defesa dos grupos mais vulneráveis, em especial os desempregados e os deficientes, bem como a reconversão e a reciclagem profissional, de molde a obstar ao desemprego tecnológico, bem como a eliminar o subemprego;

n) Proteger e desenvolver os direitos da maternidade/paternidade e lutar contra todas as formas de discriminação da mulher, nomeadamente no acesso ao emprego, carreira profissional e formação, promovendo a sua plena integração, em igualdade no mercado de trabalho;

o) Defender a saúde física e psíquica dos trabalhadores, zelando para que tenham um ambiente de trabalho harmonioso, prevenindo e contrariando todas as formas de abuso do poder, nomeadamente de carácter sexual;

p) Lutar pelos direitos da terceira idade e pela melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados;

q) Lutar pelos direitos dos jovens, nomeadamente pela melhoria das suas condições de acesso e integração no mercado de trabalho;

r) Pugnar por estruturas e condições adequadas a uma efetiva proteção à infância e aos progenitores trabalhadores;

s) Promover a formação cultural, profissional e sindical dos representados pelas associações sindicais filiadas e dos trabalhadores nela filiados.

CAPÍTULO III

Filiados na UGT - Portalegre

Artigo 7.º

Filiados na UGT - União Geral de Trabalhadores

1- São membros de pleno direito da UGT - Portalegre as associações sindicais filiadas na UGT - União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam atividade sindical no distrito de Portalegre.

2- Podem ainda ser membros de pleno direito da UGT - Portalegre as associações sindicais não filiadas na UGT - União Geral de Trabalhadores que tenham a sua sede ou exerçam atividade sindical no distrito de Portalegre e cuja filiação seja aceite.

3- Podem também ser membros de pleno direito os trabalhadores que exerçam a sua atividade na área geográfica da UGT - Portalegre, desde que no respetivo setor profissional ou profissão nenhuma associação sindical filiada na UGT exerça aí atividade sindical.

4- Aplica-se o disposto no artigo 9.º à perda da qualidade de filiado.

Artigo 8.º

Associações sindicais independentes

1- Podem filiar-se na UGT - Portalegre associações sindicais não filiadas noutra confederação sindical e que tenham a sua sede no distrito de Portalegre.

2- Podem ainda filiar-se na UGT - Portalegre associações sindicais, não filiadas noutra confederação sindical, com sede fora do distrito de Portalegre e que exerçam a sua atividade no distrito de Portalegre, desde que a associação sindical tenha pedido a filiação na união da UGT onde está localizada a respetiva sede.

Artigo 9.º

Pedido de adesão e sua aceitação

1- O pedido de filiação de qualquer associação sindical é dirigido ao secretariado da UGT - Portalegre, acompanhado de um exemplar dos estatutos publicados, informação sobre a composição dos seus órgãos, o respetivo número de filiados e demais documentação exigida pelas normas internas que regulem o processo de filiação na UGT - Portalegre.

2- A decisão de aceitar o pedido de filiação compete ao secretariado da UGT - Portalegre, devendo a decisão ser ratificada pelo conselho geral.

3- O pedido de filiação implica para a associação sindical e para o trabalhador em nome individual a aceitação expressa e sem reservas dos princípios do sindicalismo democrático e dos presentes estatutos.

4- Aceite a filiação, a associação sindical assume a qualidade de filiada, com todos os direitos e deveres inerentes.

5- Em caso de recusa do pedido de filiação, o secretariado informará a associação sindical dos motivos que fundamentam a deliberação.

6- Da deliberação referida cabe recurso fundamentado para o conselho geral, a interpor no prazo de 15 dias a contar do conhecimento daquela deliberação.

7- Constituirão em especial motivos de recusa de pedido de filiação ou de cancelamento da inscrição a filiação noutra confederação sindical ou a filiação em qualquer organização cujos princípios e prática sejam incompatíveis com os da UGT - Portalegre e da UGT - União Geral de Trabalhadores.

Artigo 10.º

Filiação individual

1- Poderão filiar-se na UGT - Portalegre trabalhadores que exerçam a sua atividade na respetiva área, desde que na mesma não exista, no seu sector profissional ou profissão, nenhuma associação sindical filiada que exerça aí atividade sindical.

2- A decisão de aceitar o pedido de filiação individual compete ao secretariado, nos termos das orientações gerais do conselho geral ou do congresso.

3- Constituirá motivo de recusa de inscrição de trabalhadores em nome individual a não oferta de garantias de respeito e observância pelos princípios consignados nos presentes estatutos, desde que devidamente fundamentada, bem como a possibilidade de inscrição em associação sindical filiada na UGT - União Geral de Trabalhadores.

4- O secretariado promoverá soluções definitivas de integração desses trabalhadores em associações sindicais filiadas.

Artigo 11.º

Direitos dos filiados São direitos dos filiados:

- a) Eleger e ser eleito para os órgãos da UGT - Portalegre, nos termos dos presentes estatutos e do regulamento eleitoral;
- b) Participar em todas as atividades da UGT - Portalegre, segundo os princípios e normas destes estatutos e dos regulamentos da UGT - Portalegre;
- c) Beneficiar de todos os serviços organizados pela UGT - Portalegre na defesa dos seus interesses;
- d) Requerer o apoio da UGT - Portalegre para a resolução dos conflitos em que se encontrem envolvidos.

Artigo 12.º

Deveres dos filiados

1- São, em geral, deveres dos filiados:

- a) Cumprir os estatutos e os regulamentos da UGT - Portalegre;
- b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações do congresso e dos demais órgãos estatutários da UGT - Portalegre;
- c) Participar nas atividades sindicais promovidas pela UGT - Portalegre;
- d) Divulgar e fortalecer pela sua ação os princípios do sindicalismo democrático;
- e) Pagar mensalmente a quota à UGT - Portalegre, sem prejuízo do disposto no número 4;
- f) Informar, em tempo oportuno, a UGT - Portalegre sobre os conflitos laborais em que participem e sobre os processos negociais em que estejam envolvidos.

2- O atraso no pagamento da quotização, sem motivo justificado ou não aceite pela UGT - Portalegre, pode determinar a suspensão do filiado, a partir do terceiro mês em que se verificou o referido atraso, sem prejuízo da aplicação do disposto na alínea b) do número 1 do artigo 13.º

3- Cabe ao secretariado decidir da suspensão referida no número anterior.

4- As associações sindicais filiadas diretamente na UGT - União Geral de Trabalhadores estão dispensadas do pagamento da quotização.

5- A UGT - União Geral de Trabalhadores transferirá para a UGT - Portalegre o correspondente a 10 % da quotização recebida das associações sindicais filiadas, relativa aos trabalhadores abrangidos pela UGT - Portalegre.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de filiado

1- Perdem a qualidade de filiado as associações sindicais ou os trabalhadores em nome individual que:

- a) Enviem comunicação escrita exprimindo a vontade de se desvincular da UGT - Portalegre, com a antecedência mínima de 30 dias, cumpridos, sempre que necessário, os respetivos requisitos estatutários;
- b) Deixem de pagar a quota por período superior a nove meses e que, depois de avisados por escrito, não efetuem o pagamento no prazo de 30 dias a contar da receção do aviso;
- c) Tenham sido punidos com pena de expulsão.

2- A decisão de perda da qualidade de filiado, com fundamento no consagrado na alínea b) do número 1, compete ao secretariado, cabendo desta decisão recurso, com efeito não suspensivo, para o conselho geral.

3- A decisão de expulsão constante na alínea c) do número 1 é da exclusiva competência do conselho geral, sob proposta do secretariado.

4- As decisões referidas nos números 2 e 3 são notificadas às associações sindicais filiadas ou aos trabalhadores em nome individual mediante carta registada com aviso de receção no prazo de 15 dias após a respetiva deliberação.

Artigo 14.º

Readmissão e levantamento da suspensão

1- Os filiados podem ser readmitidos nas mesmas condições previstas para a admissão, salvo no caso de

expulsão, em que o pedido terá de ser apreciado e votado favoravelmente pelo conselho geral, sob proposta do secretariado.

2- A suspensão referida no número 2 do artigo 12.º dos presentes estatutos cessa com o pagamento das quotas em dívida, depois de sobre ela se ter pronunciado o secretariado.

CAPÍTULO IV

Da organização da UGT - Portalegre

Artigo 15.º

Enumeração dos órgãos

São órgãos da UGT - Portalegre:

- a) O congresso;
- b) O conselho geral;
- c) O secretariado;
- d) A mesa do congresso e do conselho geral;
- e) O conselho fiscalizador de contas.

SECÇÃO I

Do congresso

Artigo 16.º

Composição do congresso

1- O congresso é o órgão máximo da UGT - Portalegre.

2- O congresso é constituído:

- a) Pelos delegados eleitos pelas associações sindicais filiadas;
- b) Pelos delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas em função do número de filiados;
- c) Pelos delegados eleitos por sufrágio universal, direto e secreto, em representação dos trabalhadores filiados em nome individual, em reunião convocada pelo secretariado com pelo menos 15 dias de antecedência;
- d) Pelos membros do secretariado;
- e) Pelos membros da mesa do congresso e do conselho geral.

3- O número de delegados a eleger, a designar e por inerência é no mínimo de 60 e no máximo de 120.

4- O número de delegados por inerência não poderá ser superior a um terço do total dos delegados.

5- As formas de eleição e o número de delegados a eleger ao congresso serão determinados em conformidade com o disposto no regulamento eleitoral, atendendo às disposições estatutárias das associações sindicais filiadas.

6- O número de delegados eleitos será fixado em função dos trabalhadores filiados em cada uma das associações filiadas na UGT - Portalegre e da quotização, podendo ser fixado um mínimo no regulamento eleitoral para ter direito a eleger um delegado.

7- O número de delegados designados pelo órgão executivo de cada uma das associações sindicais filiadas será de 1 delegado por cada 275 filiados ou fração, podendo ser fixado um número mínimo de filiados no regulamento eleitoral para ter direito a designar um delegado.

8- Compete ao conselho geral a aprovação do regulamento eleitoral, sob proposta do secretariado, do qual constarão as normas relativas à capacidade eleitoral, ao recenseamento, ao sistema eleitoral e à eleição, bem como aos respetivos requisitos de competência, de forma e de processo.

9- O secretariado da UGT - Portalegre poderá exigir as provas que considerar necessárias à confirmação do número de associados de cada associação sindical filiada.

Artigo 17.º

Competência do congresso

1- São da competência exclusiva do congresso as seguintes matérias:

- a) Aprovação do relatório de atividades do secretariado e do programa de ação;
- b) Eleição da mesa do congresso e do conselho geral, do secretariado e do conselho fiscalizador de contas;
- c) Destituição de qualquer dos órgãos e eleição dos órgãos destituídos, com exceção, quanto a estes, do conselho geral;
- d) Revisão dos estatutos, no respeito pelos estatutos da UGT - União Geral de Trabalhadores;
- e) Ratificação do regimento do congresso;
- f) Fixação das quotizações sindicais;
- g) Decisão sobre casos de força maior que afetem gravemente a vida sindical;
- h) Dissolução da UGT - Portalegre e liquidação dos seus bens patrimoniais, conforme o disposto no número 2 do artigo 55.º

2- O congresso pode, no que se refere às matérias das alíneas a), d), f) e g) do número 1, delegar no conselho geral a ultimateção das deliberações que sobre elas tenha adotado.

Artigo 18.º

Organização do congresso

1- A organização do congresso será confiada a uma comissão organizadora eleita pelo conselho geral, sob proposta do secretariado, presidida pelo presidente da mesa do congresso da UGT - Portalegre, e nela serão delegados todos os poderes necessários.

2- As propostas de alteração dos estatutos da UGT - Portalegre, bem como os documentos base sobre qualquer outro ponto da ordem de trabalhos, deverão ser entregues à comissão organizadora do congresso com a antecedência mínima de 30 dias ou 10 dias, conforme se trate de reunião ordinária ou extraordinária, respetivamente, e distribuídos às associações sindicais e aos representantes eleitos dos trabalhadores filiados com uma antecedência mínima de 20 ou de 5 dias, respetivamente, sem prejuízo do disposto no artigo 54.º

3- As propostas e os documentos base referidos no número 2 só poderão ser subscritos pelo secretariado nacional da UGT, pelo secretariado da UGT - Portalegre, por um mínimo de 10 delegados ao congresso, já eleitos, designados ou por inerência, por um mínimo de 5 associações sindicais ou, ainda, por associações sindicais e ou representantes eleitos dos trabalhadores em nome individual que representem, pelo menos, 10 % dos delegados ao congresso.

Artigo 19.º

Reunião do congresso

1- O congresso reúne ordinariamente de quatro em quatro anos, mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT - Portalegre, por sua iniciativa ou por deliberação do conselho geral, que fixará, por proposta do secretariado, a data e a localidade do seu funcionamento e a respetiva ordem de trabalhos.

2- O congresso reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente da mesa do congresso da UGT - Portalegre, por sua iniciativa ou por deliberação fundamentada do conselho geral ou ainda a requerimento fundamentado de um mínimo de 20 % das associações sindicais filiadas e dos representantes dos trabalhadores em nome individual, desde que representem mais de 20 % dos trabalhadores com capacidade eleitoral, devendo do requerimento constar a ordem de trabalhos proposta.

3- A convocatória será assinada pelo presidente da mesa do congresso da UGT - Portalegre com respeito pelo disposto no número 5, no prazo máximo de 15 dias após a deliberação do conselho geral ou da receção do requerimento a que se refere o número anterior.

4- A convocatória do congresso, que conterà a ordem de trabalhos, dias, horas e local de funcionamento, deverá ser enviada a cada uma das associações sindicais filiadas e divulgada em, pelo menos, um jornal de circulação no âmbito geográfico da união.

5- O congresso será convocado com a antecedência mínima de 60 ou 30 dias, consoante se trate de uma reunião ordinária ou extraordinária.

Artigo 20.º

Funcionamento do congresso e mandatos

1- O congresso só poderá iniciar-se e deliberar validamente desde que estejam presentes, pelo menos, metade e mais um do total dos delegados por inerência e dos delegados devidamente eleitos e designados que tiverem sido comunicados à comissão organizadora do congresso.

2- O mandato dos delegados eleitos nos termos das alíneas a) e b) do número 2 do artigo 16.º mantém-se até à eleição dos novos delegados ao congresso ordinário seguinte, salvo se os mesmos tiverem entretanto

perdido a sua capacidade eleitoral na associação sindical filiada, pela qual haviam sido eleitos, caso em que, não existindo suplentes, esta poderá proceder a nova eleição, notificando fundamentadamente, e em prazo útil, o presidente da mesa do congresso da UGT - Portalegre.

3- O número 2 aplica-se também aos delegados eleitos nos termos da alínea *d*) do número 2 do artigo 16.º, esgotada a lista dos respetivos suplentes, caso em que o secretariado convocará nova reunião para eleição do ou dos delegados, em função do número de filiados à data desta reunião.

Artigo 21.º

Mesa do congresso

1- A mesa do congresso é constituída por três membros efetivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências e impedimentos.

3- No caso de demissão ou perda de quórum, será eleita nova mesa do congresso, com idêntica composição, através de listas completas e nominativas, por escrutínio secreto e sufrágio de maioria simples, mediante proposta do secretariado ou de um mínimo de 10 % dos delegados.

Artigo 22.º

Regimento do congresso

1- O conselho geral aprovará, sob proposta do secretariado, o regimento, que regulará a disciplina do funcionamento do congresso e os poderes, atribuições e deveres dos respetivos membros e comissões.

2- O congresso ratificará o regimento aprovado em conselho geral, carecendo qualquer alteração da aprovação por maioria de dois terços dos delegados presentes.

Artigo 23.º

Tomada de posse

1- O presidente da mesa do congresso dará posse ao presidente da mesa eleito e, seguidamente, este dará posse aos restantes membros da mesa e aos restantes órgãos eleitos.

2- O presidente da mesa convocará a primeira reunião do conselho geral, no prazo de 90 dias, e nela dará posse aos respetivos membros.

SECÇÃO II

Do conselho geral

Artigo 24.º

Composição do conselho geral

1- O conselho geral é o órgão máximo entre congressos, perante o qual respondem os restantes órgãos da UGT - Portalegre.

2- O conselho geral é constituído por membros por inerência e por membros designados e eleitos, num total não inferior a 33, nem superior a 49, não se aplicando o limite superior aos delegados eleitos e designados nos termos do número 10 deste artigo e do número 3 do artigo 20.º

3- São membros inerentes:

a) A mesa do congresso;

b) Os membros do secretariado.

4- O número de membros designados e eleitos pelas associações sindicais será fixado pelo congresso em função do número de delegados presentes no congresso e nos termos dos números seguintes.

5- Cada associação sindical filiada tem direito a designar pelo menos um membro para o conselho geral, desde que tenha em funcionamento uma ou mais delegações na área da UGT - Portalegre ou tenha um número mínimo de delegado(s) ao congresso fixados em resolução aprovada pelo congresso e, em simultâneo, tenham um número mínimo de filiados fixados na mesma resolução.

6- O conjunto das associações sindicais filiadas que não cumpram os requisitos do número anterior têm direito a eleger, em conjunto, o número de membros que for fixado pelo congresso, em função do número de associações sindicais envolvidas e do número de delegados que teriam direito a indicar para o congresso, em

reunião expressamente convocada pelo secretariado para o efeito, com pelo menos 15 dias de antecedência, sendo a representatividade de cada associação sindical na reunião medida pelo número de delegados atrás referido ou de um para as associações sindicais que no congresso fundador expressamente aderiram à união.

7- Os trabalhadores filiados em nome individual têm direito a eleger, em assembleia geral eleitoral convocada pelo secretariado com pelo menos quinze dias de antecedência, o número de membros do conselho geral que for fixado pelo congresso, em função do número de filiados, com o mínimo de um.

8- No caso do disposto nos números 6 e 7, os membros são eleitos em lista, com um número de suplentes não inferior a um e não superior ao número de efetivos, por aplicação do método de Hondt, sendo a lista referida no número 6 integrada obrigatoriamente por associações sindicais diferentes.

9- No caso de associações sindicais filiadas após o congresso, contará o número de associados considerados no ato de adesão e no respeito pelo disposto pelo regulamento eleitoral referido no número 5 do artigo 16.º dos estatutos.

10- Os trabalhadores diretamente filiados após o congresso fundador têm o direito a eleger pelo menos um delegado, em reunião expressamente convocada para o efeito pelo secretariado, nos termos fixados para o efeito, após um ano da data de realização do mesmo congresso.

11- A qualidade de membro do conselho geral só se considera adquirida após ter sido recebida e aceite pelo presidente da mesa a comunicação de cada associação sindical filiada ou das eleições realizadas nos termos dos números 6 e 7.

Artigo 25.º

Competência do conselho geral

- a) Aprovar o orçamento anual e o relatório e as contas do exercício;
- b) Autorizar a realização de despesas não previstas no orçamento anual;
- c) Decidir dos recursos interpostos de decisões de quaisquer órgãos estatutários e arbitrar os conflitos que eventualmente surjam entre aqueles órgãos;
- d) Realizar inquéritos e proceder à instrução de processos disciplinares ou outros, a pedido de qualquer dos demais órgãos;
- e) Determinar a menção em ata, suspensão ou expulsão de algum associado ou membro dos órgãos da UGT - Portalegre, bem como, nos termos do artigo 14.º, readmitir o associado que haja sido punido com pena de expulsão;
- f) Nomear um secretariado provisório da UGT - Portalegre no caso de falta de quórum do secretariado, até à realização de novas eleições em congresso;
- g) Velar pelo cumprimento das decisões do congresso da UGT - Portalegre;
- h) Velar pelo cumprimento da estratégia político-sindical definida pela UGT - União Geral de Trabalhadores;
- i) Deliberar sobre qualquer das atribuições estatutárias ou sobre quaisquer matérias que não seja da exclusiva competência da UGT - União Geral de Trabalhadores, do congresso ou de outro órgão estatutário;
- j) Aprovar o regulamento eleitoral do congresso;
- k) Ratificar os pedidos de filiação na UGT - Portalegre aceites pelo secretariado.

Artigo 26.º

Reunião do conselho geral

1- O conselho geral reúne ordinariamente uma vez por semestre, a convocação do presidente, por sua iniciativa ou por decisão do secretariado.

2- O conselho geral reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa, por decisão do secretariado, ou a requerimento fundamentado de 20 % dos seus membros.

3- A convocação do conselho geral é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.

4- O conselho geral será convocado com a antecedência mínima de dez ou cinco dias, consoante se trate de reunião ordinária ou extraordinária.

5- Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o conselho geral ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

Artigo 27.º

Funcionamento do conselho geral

- 1- A mesa do conselho geral é a mesa do congresso.
- 2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, o conselho geral só poderá deliberar validamente desde que estejam presentes a maioria simples dos seus membros, salvo se estes estatutos dispuserem de modo diferente, tendo o presidente voto de qualidade.
- 3- Caso não estejam presentes, a maioria dos membros do conselho geral, decorridos 30 minutos após a hora constante da convocatória, nas reuniões ordinária ou extraordinária, o conselho geral poderá deliberar validamente com número mínimo de onze membros presentes, sendo as decisões tomadas por maioria simples dos presentes.

SECÇÃO III

Do secretariado

Artigo 28.º

Eleição e composição do secretariado

- 1- O secretariado é o órgão executivo da UGT - Portalegre e é composto por nove membros efetivos e seis a nove membros suplentes, eleitos em congresso.
- 2- O secretariado é eleito pelo congresso, por voto secreto, de entre listas completas concorrentes, considerando-se eleita a lista que obtiver a maioria absoluta dos votos expressos.
- 3- Se nenhuma lista obtiver aquela maioria, realizar-se-á segundo escrutínio, a que concorrerão as duas listas mais votadas, considerando-se eleita a que obtiver maior número de votos.
- 4- O presidente da UGT - Portalegre é o primeiro da lista eleita.
- 5- O secretariado elegerá, de entre os seus membros, dois vice-presidentes e um tesoureiro.
- 6- O secretariado poderá avocar, como membro, um secretário executivo, que funcionará a tempo inteiro.
- 7- Os membros que integram a lista poderão ser individuais ou associações sindicais filiadas diferentes, sendo neste caso obrigatoriamente indicados os respetivos representantes.
- 8- O presidente é obrigatoriamente indicado individualmente.
- 9- As associações sindicais eleitas poderão substituir a qualquer momento os seus representantes.
- 10- As associações sindicais efetivas perderão essa qualidade se o seu representante faltar a três reuniões consecutivas ou a cinco interpoladas e não for, de imediato, substituído.

Artigo 29.º

Reunião do secretariado

- 1- O secretariado reúne ordinariamente uma vez por mês, a convocação do presidente.
- 2- O secretariado reúne extraordinariamente mediante convocação do presidente, por sua iniciativa ou a requerimento fundamentado de três dos seus membros.
- 3- A convocação do secretariado é feita por escrito, com menção da ordem de trabalhos, data, hora e local do seu funcionamento.
- 4- O secretariado será convocado com a antecedência mínima de oito dias.
- 5- Tratando-se de reunião extraordinária por motivo de justificada urgência, poderá o secretariado ser convocado com a antecedência mínima de 24 horas.

Artigo 30.º

Funcionamento do secretariado

- 1- As deliberações do secretariado só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.
- 2- Os membros dos órgãos respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido.
- 3- A UGT - Portalegre obriga-se mediante as assinaturas do presidente e do tesoureiro, podendo este ser substituído por um outro membro do secretariado por este expressamente designado.
- 4- O presidente, para efeitos do disposto no número anterior, poderá ser substituído por um dos vice-presi-

dentes, por si designado.

5- Das decisões do secretariado, nos termos do número 1, cabe recurso para o conselho geral.

6- O presidente da mesa tem o direito de participação, sem direito de voto, nas reuniões do secretariado e deve ser convidado para integrar as delegações mais importantes da UGT - Portalegre.

Artigo 31.º

Competência do secretariado

1- Compete ao secretariado:

- a) Propor e executar o programa de ação e o orçamento;
- b) Informar-se junto das associações sindicais filiadas sobre os aspetos da sua atividade sindical;
- c) Representar a UGT - Portalegre em juízo e fora dele;
- d) Administrar os bens e serviços e gerir os fundos da UGT - Portalegre;
- e) Definir e executar orientações para a atividade corrente da união;
- f) Dirigir e coordenar toda a atividade sindical, em conformidade com a estratégia político-sindical definida pelo congresso, com as deliberações do conselho geral e com as resoluções e orientações emanadas dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;
- g) Realizar e fazer cumprir os princípios fundamentais e os fins sociais contidos nos estatutos;
- h) Admitir ou recusar o pedido de filiação de qualquer associação sindical ou trabalhador em nome individual, nos termos dos estatutos;
- i) Elaborar e apresentar ao conselho geral, até 30 de abril, o relatório e contas do exercício anterior e, até 31 de dezembro, o orçamento para o ano seguinte;
- j) Apresentar à UGT - União Geral de Trabalhadores o relatório e contas do exercício anterior e o orçamento para o ano seguinte, no prazo de 30 dias após a respetiva aprovação pelos órgãos competentes;
- k) Propor ao conselho geral a instauração dos processos da competência deste;
- l) Zelar pelo bom nome da UGT - Portalegre e da UGT - União Geral de Trabalhadores;
- m) Deliberar, em geral, sobre os aspetos da vida sindical que, em conformidade com os princípios sindicais democráticos, visem garantir os interesses e os direitos dos trabalhadores.

2- Compete em especial ao secretariado arbitrar qualquer conflito entre as associações sindicais filiadas, nos termos do regulamento para tal elaborado, a aprovar em conselho geral.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscalizador de contas

Artigo 32.º

Composição do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas da UGT - Portalegre é composto por três membros efetivos e dois a três membros suplentes, eleitos individualmente, sendo seu presidente o primeiro elemento da lista mais votada.

2- Na sua primeira reunião o conselho fiscalizador de contas elegerá de entre os seus membros um vice-presidente.

3- O vice-presidente coadjuvará e substituirá o presidente nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 33.º

Competências do conselho fiscalizador de contas

Compete ao conselho fiscalizador de contas:

- a) Examinar regularmente a contabilidade da UGT - Portalegre;
- b) Elaborar semestralmente um parecer sobre a contabilidade da UGT - Portalegre, submetendo-o à deliberação do conselho geral;
- c) Dar parecer, no prazo de 15 dias, sobre o projeto de proposta do relatório e contas anual apresentado pelo secretariado, a submeter posteriormente ao conselho geral;
- d) Pedir e examinar, sempre que o entender necessário, toda a documentação relacionada com o exercício da sua atividade;
- e) Garantir a existência e manutenção de uma correta e clara escrita contabilística da UGT - Portalegre;
- f) Participar, sem direito de voto, no congresso.

Artigo 34.º

Modo de eleição do conselho fiscalizador de contas

O conselho fiscalizador de contas é eleito pelo congresso, de entre listas completas nominativas concorrentes, por voto secreto, segundo o princípio da representação proporcional, pelo método de Hondt.

Artigo 35.º

Reunião e funcionamento do conselho fiscalizador de contas

1- O conselho fiscalizador de contas reúne ordinariamente a convocação do seu presidente para desempenho das atribuições previstas no artigo 33.º e pelo menos semestralmente e extraordinariamente a solicitação do conselho geral, do secretariado ou da maioria dos seus membros.

2- As deliberações do conselho fiscalizador de contas só são válidas estando presentes metade e mais um dos seus membros e são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

SECÇÃO V

Das disposições comuns

Artigo 36.º

Elegibilidade

Só poderão ser eleitos para os órgãos, incluindo o congresso, as associações sindicais filiadas ou os respetivos filiados, no pleno uso dos seus direitos e que exerçam a sua atividade na área da UGT - Portalegre, bem como os filiados individuais, com a quotização em dia.

Artigo 37.º

Igualdade de género

1- Nos órgãos e estruturas de decisão da UGT - Portalegre, a representação dos homens e das mulheres deve fazer-se de uma forma equilibrada, com o objetivo de se vir a atingir uma real parceria entre os dois sexos, de modo que sejam o reflexo da composição dos associados integrados nas associações sindicais filiadas.

2- Para efeitos do disposto no número anterior:

- a) As associações sindicais filiadas, na sua representação ao congresso e ao conselho geral, deverão procurar que pelo menos 30 % dos delegados pertençam a cada um dos sexos;
- b) Pelo menos 30 % dos membros eleitos do secretariado devem pertencer a cada um dos sexos;
- c) Pelo menos um membro do secretariado de cada um dos sexos exercerá as funções de presidente ou vice-presidente.

Artigo 38.º

Mandatos

1- A duração dos mandatos será de quatro anos.

2- O presidente pode ser eleito para o respetivo cargo até três vezes consecutivas, com maioria simples dos votos do congresso.

3- O congresso poderá autorizar o presidente a ser eleito para mandatos subsequentes, para além do estipulado no número 2 deste artigo, por maioria de dois terços.

Artigo 39.º

Suspensão e renúncia do mandato

1- Os membros dos órgãos da UGT - Portalegre podem suspender, justificadamente, o seu mandato por um máximo de seis meses.

2- A suspensão do mandato do titular de qualquer órgão da UGT - Portalegre deve ser requerida, fundamentadamente, para o presidente do respetivo órgão, e só produz efeitos após ter sido por este deferida, com a indicação expressa dos limites temporários do período de suspensão autorizada.

3- No caso de se tratar de um pedido de suspensão do presidente de um órgão da UGT - Portalegre, o requerimento fundamentado será apresentado ao conselho geral, que decidirá.

4- Em caso de renúncia, esta só produzirá efeitos após o pedido, devidamente fundamentado, ter sido apresentado nos termos dos números anteriores, ou ao presidente do órgão respetivo ou ao presidente da UGT - Portalegre, competindo ao órgão ao qual pertence o titular do mandato propor ao conselho geral a substituição, de entre os restantes membros da lista, através da qual foram eleitos e, sempre que possível, designando um elemento da mesma associação sindical.

5- Em caso de suspensão ou renúncia do presidente da UGT - Portalegre, o conselho geral decidirá na sua primeira reunião quem os substituirá em termos provisórios ou definitivos.

Artigo 40.º

Incompatibilidades

1- Os membros do conselho fiscalizador de contas não poderão integrar nenhum outro órgão da UGT - Portalegre.

2- Não podem ainda exercer cargos sindicais ou de sua representação os membros que exerçam funções incompatíveis com a autonomia da UGT - Portalegre.

3- Cabe ao conselho geral, sob proposta do secretariado, decidir acerca das incompatibilidades para o exercício de atividade do titular de qualquer órgão da UGT - Portalegre.

Artigo 41.º

Direitos e deveres dos membros dos órgãos da UGT - Portalegre

1- São direitos dos membros dos órgãos da UGT - Portalegre:

a) Participar e ser informados de todas as atividades da sua área de competência;

b) Ser reembolsados de qualquer prejuízo material que lhes advenha do exercício dos seus cargos, desde que devidamente provado e previamente autorizado.

2- São deveres dos membros dos órgãos da UGT - Portalegre:

a) Observar e fazer cumprir os estatutos e regulamentos da UGT - Portalegre, bem como as orientações e resoluções dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores;

b) Responder solidariamente pelos atos praticados no exercício do mandato que lhes foi conferido;

c) Exercer com zelo, assiduidade e dedicação os cargos para que foram eleitos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1- Perdem o mandato no órgão da UGT - Portalegre para o qual tenham sido eleitos os membros que:

a) Venham a ser declarados abrangidos por alguma situação de incompatibilidades, nos termos do artigo 40.º destes estatutos;

b) Não tomem posse do cargo para que foram eleitos ou falem, reiteradamente, às sessões do respetivo órgão;

c) Tenham sido sancionados com uma das penas disciplinares das alíneas *b)*, *c)* ou *d)* do número 1 do artigo 49.º

2- Para efeitos do disposto na alínea *b)* do número anterior, o conselho geral, sob proposta do secretariado, aprovará um regulamento de funcionamento dos órgãos da UGT - Portalegre.

3- Compete ao conselho geral decidir e declarar a perda do mandato de qualquer titular de um órgão da UGT - Portalegre.

Artigo 43.º

Reserva de competência

São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por qualquer órgão estatutário que sejam da competência de outro órgão, salvo por delegação ou ratificação deste.

Artigo 44.º

Atas

Das reuniões dos órgãos serão elaboradas as respetivas atas.

CAPÍTULO V

Do regime patrimonial

Artigo 45.º

Princípios gerais

1- A UGT - Portalegre possuirá contabilidade própria, devendo, por isso, o secretariado criar os livros adequados justificativos das receitas e despesas e o inventário dos seus bens patrimoniais.

2- Qualquer associação filiada tem o direito de requerer ao secretariado os esclarecimentos respeitantes à contabilidade, no relativo à mesma associação.

3- Sem prejuízo dos atos de fiscalização atribuídos ao conselho fiscalizador de contas, o conselho geral poderá requerer uma peritagem às contas por entidade estranha à UGT - Portalegre.

4- O conselho fiscalizador de contas da UGT - União Geral de Trabalhadores tem o direito de realizar atos de fiscalização relativamente às contas da UGT - Portalegre.

Artigo 46.º

Receitas

1- Constituem receitas da UGT - Portalegre:

- a) As verbas atribuídas pela UGT - União Geral de Trabalhadores, nos termos dos seus estatutos;
- b) As provenientes das quotizações;
- c) As provenientes das iniciativas organizadas pela UGT - Portalegre para o efeito;
- d) As provenientes de doações ou legados.

2- Serão recusadas quaisquer atribuições, subsídios ou apoios financeiros feitos voluntariamente por entidade alheia à UGT - União Geral de Trabalhadores e à UGT - Portalegre, sempre que deles resulte o desígnio de subordiná-la ou por qualquer forma interferir no seu funcionamento.

Artigo 47.º

Aplicação das receitas

1- As receitas são obrigatoriamente aplicadas na realização dos fins estatutários e no pagamento das despesas e encargos resultantes da atividade da UGT - Portalegre.

2- São nulos e de nenhum efeito os atos praticados por algum dos órgãos estatutários ou seus membros que afetem os fundos sociais ou os bens patrimoniais da UGT - Portalegre a fins estranhos aos das suas atribuições.

CAPÍTULO VI

Do regime disciplinar

Artigo 48.º

Poder disciplinar

O poder disciplinar reside no conselho geral, que é o órgão competente para dirimir os conflitos entre os órgãos da UGT - Portalegre, aplicar as penas disciplinares aos membros dos órgãos da UGT - Portalegre e julgar, sob proposta do secretariado, as infrações por parte dos filiados aos estatutos, regulamentos e deliberações dos órgãos da UGT - Portalegre.

Artigo 49.º

Penas disciplinares

1- Aos filiados e aos membros dos órgãos da UGT - Portalegre poderão ser aplicadas, consoante a gravidade da falta cometida, as seguintes penas disciplinares:

- a) Menção em ata;
- b) Suspensão até 180 dias;
- c) Demissão;
- d) Expulsão.

2- Incorrem na pena de menção em ata os filiados ou membros dos órgãos da UGT - Portalegre que, injusti-

ficadamente, não cumpram algum dos deveres estabelecidos nos artigos 12.º e 41.º

3- Incorrem na pena de suspensão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT - Portalegre que reincidam na infração prevista no número anterior.

4- Incorrem na pena de expulsão ou demissão os filiados ou os membros dos órgãos da UGT - Portalegre que:

a) Pratiquem a violação sistemática dos estatutos e regulamentos da UGT - Portalegre;

b) Não acatem as deliberações legítimas dos órgãos estatutários da UGT - Portalegre;

c) Pratiquem atos contrários aos princípios do sindicalismo democrático contidos nos estatutos da UGT - Portalegre e nos estatutos e declaração de princípios da UGT - União Geral de Trabalhadores.

Artigo 50.º

Garantias de defesa

1- Nenhuma pena será aplicada aos membros dos órgãos da UGT - Portalegre sem que seja instaurado o correspondente processo pelo secretariado.

2- Instaurado o processo, será enviada ao arguido, por carta registada com aviso de receção, nota de culpa discriminando os factos de que é acusado e indicando as normas violadas.

3- O arguido poderá contestar por escrito a nota de culpa no prazo de 20 dias após a receção da carta registada e requerer todas as diligências necessárias ao apuramento da verdade, bem como apresentar testemunhas no prazo de 10 dias.

4- A falta de resposta no prazo indicado implica a presunção da verdade dos factos.

Artigo 51.º

Prescrição

A iniciativa do procedimento disciplinar prescreve no prazo de 90 dias após os fatos serem conhecidos, salvo por fatos que constituam, simultaneamente, ilícito penal.

CAPÍTULO VII

Das disposições finais e transitórias

Artigo 52.º

Direitos dos membros dos órgãos da UGT - União Geral de Trabalhadores

1- O secretário-geral da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso, conselho geral ou secretariado da UGT - Portalegre, sem direito de voto.

2- O presidente da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o represente, tem direito de participação no congresso e no conselho geral da UGT - Portalegre, sem direito de voto.

3- Os vice-presidentes, os secretários-gerais-adjuntos e os restantes membros do secretariado executivo da UGT - União Geral de Trabalhadores têm o direito de participação no congresso da UGT - Portalegre, sem direito de voto.

4- O presidente do conselho fiscalizador de contas da UGT - União Geral de Trabalhadores, ou quem o substituir, tem o direito de participação nas reuniões do conselho fiscalizador de contas da UGT - Portalegre, sem direito de voto.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores, deverão ser enviadas aos membros as convocatórias das reuniões e cópia das atas, logo que aprovadas.

6- O secretário-geral da UGT - União Geral de Trabalhadores, mediante prévia decisão do secretariado nacional da UGT - União Geral de Trabalhadores, poderá convocar qualquer reunião dos órgãos estatutários da UGT - Portalegre, se não estiverem a ser cumpridos os prazos estatutários de convocação.

Artigo 53.º

Alteração dos estatutos

1- Os estatutos só poderão ser alterados pelo congresso desde que esta matéria conste expressamente da ordem de trabalhos e as alterações tenham sido distribuídas às associações sindicais filiadas e aos representantes eleitos para o conselho geral dos trabalhadores filiados em nome individual com a antecedência mínima de 20 dias.

2- As deliberações relativas à natureza e âmbito, princípios fundamentais, composição do congresso, enumeração dos órgãos e modo de eleição dos órgãos e dissolução da UGT - Portalegre são tomadas por decisão favorável de, pelo menos, dois terços dos delegados presentes e as relativas às restantes matérias dos estatutos são tomadas por decisão favorável da maioria absoluta dos delegados.

Artigo 54.º

Dissolução da UGT - Portalegre

1- A dissolução da UGT - Portalegre só poderá efetuar-se por deliberação do congresso convocado expressamente para o efeito, desde que aprovada por dois terços dos votos dos delegados.

2- No caso de dissolução, o congresso definirá os precisos termos em que ela se processará e os bens da UGT - Portalegre, cumpridos os requisitos legais, reverterão para a UGT - União Geral de Trabalhadores.

Artigo 55.º

Casos omissos

Os casos omissos e as dúvidas de interpretação serão resolvidos pelo conselho geral.

Artigo 56.º

Entrada em vigor

Os presentes estatutos entram em vigor imediatamente após a sua aprovação.

ANEXO

Regulamento de tendências

Artigo 1.º

Direito de organização

1- Aos trabalhadores abrangidos, a qualquer título, no âmbito da UGT - Portalegre, é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais.

2- O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical é da competência exclusiva do congresso.

Artigo 2.º

Conteúdo

As tendências constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social ou ideológica e subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos da UGT - Portalegre e dos estatutos e declaração de princípios da UGT - União Geral de Trabalhadores.

Artigo 3.º

Âmbito

Cada tendência é uma formação integrante da UGT - Portalegre, de acordo com o princípio da representatividade, sendo, por isso, os seus poderes e competências exercidos para a realização dos fins estatutários desta.

Artigo 4.º

Constituição

1- A constituição de cada tendência efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente do congresso, assinada pelos delegados ao congresso que a compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem a representa.

2- Só serão reconhecidas as tendências com pelo menos 5 % dos delegados ao congresso da UGT - Portalegre.

Artigo 5.º

Representatividade

1- A representatividade das tendências é a que resulta da sua expressão eleitoral em congresso.

2- O voto de cada trabalhador é livre, não estando sujeito à disciplina da tendência que o representa.

3- Do mesmo modo, os trabalhadores que integrem os órgãos estatutários da UGT - Portalegre não estão subordinados à disciplina das tendências, agindo com total isenção.

Artigo 6.º

Associação

Cada tendência pode associar-se com as demais para qualquer fim estatutário, no congresso ou fora dele.

Artigo 7.º

Direitos e deveres

1- As tendências, como expressão do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores.

2- As tendências têm o direito:

a) A ser ouvidas pelo secretariado sobre as decisões mais importantes da UGT - Portalegre, em reuniões por este convocadas ou a solicitação dos órgãos da tendência;

b) A exprimir as suas posições nas reuniões do congresso, conselho geral e secretariado, através dos membros dos mesmos órgãos;

c) A propor listas para as eleições aos órgãos, nos termos fixados nestes estatutos ou nos estatutos das associações sindicais filiadas.

2- Para realizar os fins da democracia sindical devem, nomeadamente, as tendências:

a) Apoiar as ações determinadas pelos órgãos estatutários da UGT - Portalegre;

b) Desenvolver junto dos trabalhadores que representam ações de formação político-sindical e de esclarecimento dos princípios do sindicalismo democrático;

c) Impedir a instrumentalização político-partidária dos sindicatos;

d) Evitar quaisquer atos que possam enfraquecer o movimento sindical.

Registado em 11 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 3 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 31 de março de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 de dezembro de 2011.

SECÇÃO IV

Direcção nacional

Artigo 37.º

Composição e competência

1- A direcção nacional é composta no máximo por 55 membros e no mínimo por 35 membros.

2- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...);

g) (...);

h) (...);

i) (...);

j) (...);

l) (...)

Artigo 39.º

Candidaturas

1- (...)

a) (...);

b) (...);

c) (...)

2- As listas serão constituídas por associados dos sindicatos filiados na federação ou na CGTP-IN, devendo cada uma delas ser composta, pelo menos em dois terços, por membros dos corpos gerentes e delegados sindicais desses sindicatos e, sempre que possível, devem incluir os respectivos coordenadores ou equivalente.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6- (...)

Artigo 43.º

Composição do secretariado

O secretariado é constituído por um máximo de 17 e um mínimo de 9 membros, eleitos pela direcção nacional de entre os seus membros.

Registado em 11 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 14, a fl. 3 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

UGT - Portalegre, União Geral de Trabalhadores de Portalegre - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 4 de março de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efectivos:

Presidente - Marco António Barreto Lourenço de Oliveira (MAIS).

Vice-presidente - João José Forte Neves (SINDEP).

Vice-presidente - Dora Sofia Estrada Remígio (SINDEQ).

Tesoureira - Isabel Maria Barradas de Matos (MAIS).

Luís Miguel Casqueiro Romão (FNE/SDPSul).

Fernando José Mangerona Raimundo (SINAPE).

Nelson Alexandre Rita Domingos (SINTAP).

João António Mota Lourenço (SITESE).

António João Chambel Dias (FNE/SDPSul).

Suplentes:

António Manuel Baltazar Boinas (SINDEP).

Alexandre José Cunha Moreira (FNE/SDPSul).

Francisco Miguel Rodrigues Ferreira Silva (SINDEQ).

Guida Alexandra Ventura da Luz (SINDEP).

Maria Virginia Alegria Raimundo (SITESE).

Cintia Inês Duarte Rolo Lucas Romba (SINTAP).

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTTRANS - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 31 de março de 2023 para o mandato de quatro anos.

Abílio Manuel de Albuquerque Rolo Botelho de Carvalho.

Adilson Abrantes de Sousa.

Agostinho Brás Araújo da Silva.

Américo Silva Figueiredo.

Anabela Paulo da Silva Carvalheira.

António Manuel Gonzalez Pires Patola.

Bruno Miguel Ganhão Pires.

Carla Sofia Vaz Curado.

Carlos Manuel Domingos Costa.

Carlos Manuel dos Santos Prazeres.

Célio David Correia.

Daniel Cardoso Mestre.

Daniel Bernardo Pina Negrão.

Danilo Abreu Pereira.

Dinis Manuel Rocha Borges.

Edgar Oliveira Melo.

Eduardo Manuel Nogueira Chagas.

Eduardo Manuel Penitência Rita Andrade.

Ernesto José Soares Bernardo.

Fernandes Raimundo Sebastião Boaventura.

Fernando José Matildes Serrano.

Fernando Manuel Fernandes Ambrioso.

Filipe Manuel Santos Dias Marques.

Francisco Manuel Cardoso Gonçalves.

Gonçalo Emanuel Soares Mateus.

Gonçalo Magalhães Paixão.

Hélder António Simões Borges.

Helga Cristina Correia Soares.

Isilda Maria Duarte Pimenta.

João Francisco da Cruz Morais.

João Paulo Moutinho Pereira Anacleto.

João Pedro Alves Ricardo.

Joel Filipe Pintes Garcia.

Jorge Manuel de Jesus Santos Alpalhão.

Jorge Santos Rodrigues.

José Lino Gonçalves.
José Manuel Rodrigues de Oliveira.
José Paulo Gonçalves Ribeiro Lopes.
Lizuarte Manuel Garcia Pereira.
Luís Manuel Fernandes Duarte.
Luís Reinaldo Lopes Feijão.
Manuel António da Silva Leal.
Manuel Pedro Rodrigues Castelão.
Mário Filipe Ribeiro Calção.
Nuno Filipe Tavares de Moura.
Nuno Miguel Aurélio Ferreira.
Nuno Miguel Dâmaso Viegas.
Paulo Filipe Freire da Silva.
Paulo Jorge Afonso da Silva.
Paulo Jorge Machado Ferreira.
Sara Vanessa Carvalheira Ferreira Gligó.
Sérgio Miguel Mendes Fernandes.
Vítor Manuel Oliveira Lima Correia.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte - SITE-CN - Eleição

Identidade dos membros da direcção eleitos em 7, 8, 9,10 de março de 2023 para o mandato de quatro anos.

Abílio Manuel Martins Duro.
Alberto Luís Laranjeira Marques.
Altino Filipe Nogueira Torres.
Ana Regina Antunes da Silva.
Ana Vanessa Rebelo Teixeira Rodrigues Serrão.
Anabela Neuza Matos Borges Marques.
André Filipe da Silva Costa.
Andreia Filipa Resende Almeida.
Angélica Maria Pinho de Castro.
António Augusto Lopes de Almeida.
António César Santos Moreira.
António Ferreira Pacheco.
António Manuel Almeida Matos.
António Manuel Ganhitas Brito.
António Paulo Amaral Ferreira.
Belmiro do Carmo Pereira da Silva
Bruno Rafael Pereira Correia.
Carlos Jorge da Silva Veloso.
Cristina Isabel da Silva Lopes.
Diogo Alexandre Osório Alves.
Eufémia Catarina Sousa Santos.
Fábio Rodrigues.
Fátima da Conceição Pereira Cascais.
Fernando José dos Santos de Jesus Prudêncio.
Francisco Manuel Alves Oliveira.
Hugo Filipe Craveiro Silva Cardoso.
Hugo Filipe dos Santos Moreira.
Isabel Cristina da Cruz Mota de Oliveira.
João Miguel Marques da Cruz.
João Pedro Serrano Ribeiro.
João Paulo de Castro Azevedo.
José Antonio Almeida Alves.
José Carlos Braz de Almeida.
José Fernando Carvalho Marques.

José Francisco Paixão Correia
José Manuel Soares Alves.
José Ricardo Monteiro Coelho.
Justino Jesus Pereira.
Lúcia Margarida Santos Antunes.
Luís António Lopes Barros.
Luís Carlos Gomes Claro.
Luís Miguel Guiomar Fernandes.
Manuel António Pinto de Oliveira.
Margarete Luísa dos Santos Amaral.
Maria Amélia dos Santos Macedo Oliveira.
Maria de Fátima Pereira Martins.
Maria do Pilar Vicente Costa.
Maria Teresa Pinto de Almeida Matos Amaral.
Mário Afonso Lopes Pinto Reis.
Mário João Chambel Geraldo.
Nuno Filipe Ribeiro Fonseca
Óscar Daniel Oliveira Marques.
Patrícia Carla Parente Henriques.
Paulo Alexandre Silva Biscaia.
Paulo Jorge Lopes Rodrigues.
Paulo Sérgio Mendes da Costa de Matos Ferreira.
Pedro Daniel Carvalho Pereira.
Pedro Miguel Rodrigues Silva.
Ricardo Miguel Andrade Soares.
Rodrigo Manuel Pereira Marques Lourenço.
Rogério de Almeida Pereira.
Rosa Maria Geraldo Oliveira.
Sandra Cristina Oliveira Barata.
Sérgio Paulo Lopes de Sousa Pais.
Telmo Ricardo Aparício Reis.
Vitor Manuel Simões Mendes.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Agentes Técnicos de Arquitectura e Engenharia - SATAE - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de março de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - José Manuel de Oliveira Lírio de Carvalho.

Vice-presidente - Hernâni Luís Henriques Santos.

Tesoureiro - José Carlos Rodrigues de Sousa Amorim.

Secretário - João Pedro Brás Francisco.

Secretário - Egídio Paulo da Silva Feijó.

Membros suplentes:

António José Gil Martins Santareno.

José Manuel Pereira Vargas Galamba.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ACIBEV - Associação de Vinhos e Espirituosas de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 29 de março de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Jorge Monteiro/Aveleda, SA.

Vogal - António Maria Soares Franco/José Maria da Fonseca Vinhos, SA.

Vogal - Eduardo Medeiro/Grupo Bacalhôa.

Vogal - Francisco Tovar/Quinta And Vineyard Bottlers, Vinhos, SA.

Vogal - Luís Vieira/Grupo Parras.

Vogal - Maria José Viana/ENOPORT - Produção de Bebidas, L.^{da}

Vogal - Miguel Pessanha/Sogrape Vinhos, SA.

Vogal - Pedro Pereira Gonçalves/Ravasqueira Vinhos, SA.

Vogal - Rui Ribeiro/Caves Arcos do Rei, L.^{da}

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica - APIFARMA - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de março de 2023 para o mandato de dois anos.

Presidente - João Almeida Lopes, Laboratório Medinfar, Produtos Farmacêuticos, SA.

Vice-presidente - António Leão, Lilly Portugal - Produtos Farmacêuticos, L.^{da}

Vice-presidente - Paulo Teixeira, Laboratórios Pfizer, L.^{da}

Vice-presidente - Filipa Costa, Janssen Cilag Farmacêutica, L.^{da}

Director tesoureiro - António Chaves Costa, Tecnifar-Indústria Técnica Farmacêutica, SA.

Vogais:

Nelson Pires, Jaba Recordati, SA.

Vítor Virgínia, Merck Sharp & Dohme, L.^{da}

Sandra Marques, Boehringer Ingelheim, L.^{da}

Miguel Rovisco de Andrade, A. Menarini Portugal - Farmacêutica, SA.

Rui Santos, Almirall - Produtos Farmacêuticos, L.^{da}

Pedro Pereira, Abbott Laboratórios, L.^{da}

Pedro Moura, Merck, SA.

António Donato, Tecnimede - Sociedade Técnico-Medicinal, SA.

José Redondo, Bial - Portela & C.^a, SA.

Sérgio Alves, AstraZeneca - Produtos Farmacêuticos, L.^{da}

André Vasconcelos, Roche Farmacêutica Química, L.^{da}

Antonio Della Croce, AbbVie Portugal, L.^{da}

Suplentes:

Maurizio Borgatta, Glaxo SmithKline-Produtos Farmacêuticos, L.^{da}

Carla Benedito, Takeda Farmacêuticos, L.^{da}

Paula Barriga, Novo Nordisk Comércio de Produtos Farmacêuticos, L.^{da}

Simon Gineste, Novartis Farma - Produtos Farmacêuticos, SA.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ACIPS - Associação Comercial e Industrial de Ponte de Sor - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 23 de fevereiro de 2023 para o mandato de três anos.

Cargo	Empresa	Representante
Presidente	Equisor Unipessoal L. ^{da}	Domingos Pereira Marques
Vice-presidente	Pimensor L. ^{da}	José Carlos Alves Martins Lobato
Tesoureiro	Casa Mundo L. ^{da}	Paulo Ramiro Barradas Sousa
Secretário	João José Serralha Pita	João José Serralha Pita
Vogal	A. M. Silva Lopes L. ^{da}	António Manuel da Silva Lopes
Suplente	V. M. L. Unipessoal L. ^{da}	Vítor Manuel Lopes
Suplente	Tudo Distribuição L. ^{da}	Rui Martins

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES****II - DIREÇÃO****ALI - Associação de Apoio Domiciliário, de Lares e Casas de Repouso de Idosos - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 25 de março de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Alfazema Azul Health Care Unipessoal, representada por Suzana Marina dos Santos Duarte.

Vice-presidente - Solar-Sociedade de Lares e Casas de Repouso Santa Margarida, L.^{da}, representada por Pedro Miguel Marques Ferreira.

Vogal - 3 Anjos - Lar 3.^a Idade, L.^{da}, representa por Luís Filipe Santos Fonseca.

Secretário - Idosos em Família - Lar 3.^a Idade de Fernanda Luís e Filhos L.^{da}, representada por Luís Miguel da Conceição dos Santos.

Tesoureiro - A Saúde em Sua Casa - Cuidados de Saúde Humana, L.^{da}, representada por José Carlos Rodrigues Delgado Testas.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Super Bock Bebidas, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 28 de março de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Pedro Nuno Rodrigues Silva.
Fernando José Oliveira Silva Reis.
Carla Marisa Silva Sequeira.
Paulo Manuel Jesus Pacheco.
José Eduardo Pereira Andrade.
Joaquim Jorge Baptista Parchão.
Nuno Miguel Moreira Leite.

Suplentes:

João Hermenegildo Gonçalves Preto Carlos.
João Henrique Fonseca de Castro.
Daniel Faustino Carreira.
Nuno Miguel Magalhães Teixeira.
Patrícia Alexandra Valbom Carvalho Martins.

Registado em 11 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 13, a fl. 57 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

João de Deus & Filhos, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa João de Deus & Filhos, SA, realizada em 28 de março de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2023.

Efetivos:

Alice Cristina Monteiro Lopes.

Lúcia Isabel Elvas da Silva.

Ana Cláudia Catarra Pereira.

Maúro Sérgio Fernandes dos Santos.

Suplentes:

Silvino Bernardo Lopes Nascimento.

Registado em 11 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 18, a fl. 160 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Oliveira de Azeméis, realizada em 30 de março de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 3, de 22 de janeiro de 2023.

Efetivos:

Mário António Costa Pereira.
José Manuel Oliveira Leite.
José Manuel Ferreira Pontes.
Mariana Resende Pereira Silva.
Aldo Luís La-Salette Silva Sousa.

Suplentes:

Fernando Anjos Cunha.
Maria de Fátima Soares Pereira Henriques.
José António Santos Fernandes.
Vítor Manuel Marques Bastos.
Rosa Maria Lima Pinho Neto.

Registado em 11 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 20, a fl. 160 livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Verallia Portugal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Verallia Portugal, SA, realizada em 10 de fevereiro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2022.

Efetivos:

Paulo Alexandre Amaral Azevedo.
José das Neves Batata.
Luís Miguel da Silva Marques Nogueira.

Suplentes:

Daniel João Lima Reveles.
Paulo Gabriel Ferreira Matos.
João Manuel Domingues dos Santos.

Registado em 11 de abril de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 19, a fl. 160 livro n.º 1.