mutualidades portuguesas

REVISÃO CONTRATO COLETIVO ENTRE A UNIÃO DAS MUTUALIDADES PORTUGUESAS E A FNE – FEDERAÇÃO NACIONAL DA EDUCAÇÃO E OUTROS

Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 15, 22 de abril de 2024

Boletim Trabalho e Emprego Digital

REPÚBLICA PORTUGUESA
TRABALHO, SOLIDARIEDADE E SEGURANÇA SOCIAL

gep
Gabinete de Estratégia e Planeamento - MTSSS

Boletim do Trabalho e Emprego

22 abril 2024 | n.º **15** | Vol. **91**

Propriedade: Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social | **Edição:** Gabinete de Estratégia e Planeamento/DSATD

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 33/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Alvalade e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 34/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Alcórrego e Maranhão e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 19
- Acordo coletivo de trabalho n.º 35/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Ervedal e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 35

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades e o Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE e outro 51
- Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras 80
- Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras 85
- Contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado 89
- Acordo de empresa entre a Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE - Revisão global 160
- Acordo de empresa entre a EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado 170
- Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Retificação 199
- Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (alojamento) - Retificação 203

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros - STCDE - Alteração 204

II – DIREÇÃO:

– Sindicato da Carreira de Investigação Criminal da Polícia Judiciária - SCIC/PJ - Eleição 220
– Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul - Eleição 221
– Sindicato Vertical de Carreiras da Polícia - SVCP - Eleição 222

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

– Associação Empresarial de Felgueiras - Alteração 224
– APEMETA - Associação Portuguesa de Empresas de Tecnologias Ambientais - Alteração 234
– Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes - APIC - Alteração 235

II – DIREÇÃO:

– Associação Regional dos Industriais de Construção e Obras Públicas de Leiria e Ourém (ARICOP) - Eleição 242
– Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC - Eleição 243

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

– Câmara Municipal da Amadora - Convocatória 244
– Sohi Meat Solutions - Distribuição de Carnes, SA - Convocatória 245

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– Nobre Alimentação, L.da - Eleição 246

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 electrónico 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 33/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Alvalade e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a Junta de Freguesia de Alvalade, adiante designado por empregador público e por outro, a totalidade dos trabalhadores do empregador público 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, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo empregador público, 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 127 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 1-V/2020 publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 10, de 15 de janeiro de 2020, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

2- O presente Acordo vigora pelo prazo de três anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.

3- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou par-

cial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

a) Sábado e domingo; ou

b) Domingo e segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e sábado;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.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 empregador público estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, por intermédio de negociação direta com a organização sindical.

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

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

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

Cláusula 5.ª

Modalidades de horário de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto nas cláusulas anteriores, os regimes próprios de horário 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 3ª deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

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

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

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

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

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

e) Trabalhador-estudante;

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

a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, 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 mensais de trabalho, pelo menos, com um mês de antecedência;

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

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

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

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

Cláusula 9.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) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8 horas e as 20 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10 horas e 30 minutos às 12 horas e 30 minutos e das 14 horas e 30 minutos às 16 horas e 30 minutos;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 10.ª

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o empregador público e o trabalhador, com respeito pelo disposto 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 de ser realizado fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado.

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

Cláusula 11.ª

Horários específicos

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

a) Nas situações previstas no regime da parentalidade;

b) Aos trabalhadores-estudantes.

Cláusula 12.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 13.ª

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 14.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 três dias úteis, por obtenção de menção positiva na avaliação do desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2017.

6- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

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

Cláusula 15.ª

Dispensas e faltas justificadas

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

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

3- Sem prejuízo do descanso compensatório conferido por lei, a prestação de trabalho suplementar em dia feriado confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório por igual período, que deverá ser gozado nos trinta dias seguintes por acordo com o trabalhador, ou na sua falta, no mesmo período, em dia a designar pelo empregador público.

Cláusula 16.ª

Feriado municipal e Carnaval

É atribuída tolerância de ponto no Feriado Municipal, dia de Carnaval e 24 de dezembro.

Cláusula 17.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 por lei venham a ser estabelecidos, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas na área da higiene urbana.

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

Cláusula 18.ª

Período experimental

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

a) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional é de 90 dias;

b) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Técnico é de 120 dias;

c) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Técnico Superior é de 180 dias.

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

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

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

Empregador Público: pode apresentar-se sob a forma de Freguesia;

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

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

Posto de trabalho: todo o lugar em que o trabalho 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.

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

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 segurança e saúde no trabalho, o empregador público obriga-se a:

a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adotada no âmbito da segurança e saúde no trabalho;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 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 empregador público;

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 empregador público, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

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

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

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

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

2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados 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 empregador público 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 1ºs 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:

c) Admissão no órgão ou serviço;

d) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

f) Adoção de nova tecnologia;

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

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

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o empregador público, quando não possua os meios e 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 empregador público têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições 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 represen-

tados no empregador público 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 empregador público, 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 empregador público, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

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

3- Compete à Comissão Eleitoral:

a) Afixar as datas de início e de termo do período de apresentação de listas, recebê-las, verificá-las e afixá-las no órgão ou serviço, bem como fixar o período em que estas podem afixar comunicados;

b) Fixar o número e a localização das secções de voto, cabendo ao Presidente da Comissão designar a composição das mesas de voto;

c) Realizar o apuramento global do ato eleitoral, proclamar os seus resultados e comunicá-los aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral;

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

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

Cláusula 27.ª

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 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 empregador público deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

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

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr 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 15 dias para emitir o respetivo parecer.

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

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

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

6- As consultas feitas pelo empregador público aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. 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 empregador público deve pôr à disposição dos representantes dos trabalhadores instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 21ª (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 22ª (Direito de formação) deste ACEP, o empregador público deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os representantes dos trabalhadores podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, designadamente das que estão afetas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações 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 empregador público.

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.

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.

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 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 19ª (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 27ª (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 empregador público no desempenho dos seus deveres na área da segurança e saúde no trabalho;

b) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;

c) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;

d) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;

e) Planificar, de forma integrada, as atividades de segurança e saúde no trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;

f) Elaborar um programa de prevenção de riscos;

g) Elaborar o relatório anual de atividades do serviço de segurança e saúde no trabalho;

h) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;

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

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

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

l) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;

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

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

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

p) Promover a 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

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 36.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 empregador público:

a) Fornecer, gratuitamente, aos trabalhadores os Equipamentos de Protecção 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 empregador público, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

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

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

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

Cláusula 37.ª

Vestiários, Lavabos e Balneários

1- O empregador público 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 38.ª

Locais para refeição

O empregador público 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.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 40.ª

Divulgação Obrigatória

Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no empregador público, sendo divulgado pelos meios adequados.

Cláusula 41.ª

Participação dos trabalhadores

1- O empregador público 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 empregador público, 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

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.

Lisboa, 26 de janeiro de 2024.

Pelo empregador público:

José Manuel Amaral Lopes, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Alvalade.

Peça associação sindical:

Elsa Maria Germano Paiva Arruda, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2014 e *Ludgero Paulo Nascimento Pintão*, na qualidade de membro da direcção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL, publicados no publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 31, de 22 de agosto de 2014.

Depositado em 19 de março de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 29/2024, a fl. 65 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 34/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Alcórrego e Maranhão e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins

Preâmbulo

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

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

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

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, a União de Freguesias de Alcórrego e Maranhão, 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 3 (três) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem 7substituídas.

3- É revogado o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 60/2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 216, de 9 de novembro de 2017.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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 3ª 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 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 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 excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 26.ª

Direito de informação

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

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

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

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

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia

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

Cláusula 27.ª

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.ª

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 29.ª

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 1 (um), definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 30.ª

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.ª

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.ª

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 33.ª

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

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26ª (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 27ª (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 35.ª

Objetivos

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

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

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

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

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto na cláusula 32ª (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 a garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.ª

Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, pas-

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 38.ª

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.ª

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.ª

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.ª

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.ª

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.ª

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.ª

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 47.ª

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Avis, 18 de março de 2024.

Pela União de Freguesias de Alcórrego e Maranhão:

Jorge Martins Cortes Borlinhas, na qualidade de presidente da União de Freguesias de Alcórrego e Maranhão.

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

Paulo Jorge Couteiro Canau, na qualidade de membro da direção 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.

Helena Isabel Duarte Neves, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL.

Depositado em 4 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 39/2024, a fl. 67 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 35/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Ervedal 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 Ervedal 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 Ervedal, 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 3 (três) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem 7substituídas.

3- É revogado o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 78/2019, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 95, de 17 de maio de 2019.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.ª

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.ª

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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 3ª 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 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 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 excecionais e desde que assegurada a proteção adequada;

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.ª

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 26.ª

Direito de informação

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

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

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

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

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia

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

Cláusula 27.ª

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.ª

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 29.ª

Representantes dos trabalhadores

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

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

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 1 (um), definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

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

Cláusula 30.ª

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.ª

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.ª

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 33.ª

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

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26ª (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 27ª (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.ª

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 35.ª

Objetivos

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

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

b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24ª (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;

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

d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto na cláusula 32ª (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 a garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.ª

Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, pas-

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 38.ª

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.ª

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.ª

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.ª

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.ª

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.ª

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.ª

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.ª

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 47.ª

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Avis, 18 de março de 2024.

Pela Freguesia de Ervedal:

Maria Isabel Dias Rosado, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Ervedal.

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

Paulo Jorge Couteiro Canau, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e *Helena Isabel Duarte Neves*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea *e)* dos estatutos do STAL.

Depositado em 4 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 38/2024, a fl. 67 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

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

A presente convenção é celebrada entre a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades e o Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE e o SINDEP - Sindicato Nacional e Democrático dos Professores.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- A presente convenção coletiva de trabalho, que configura um contrato coletivo de trabalho, a seguir designada por CCT, aplica-se em todo o território nacional e regula as relações de trabalho entre as associações mutualistas, que sejam, ou venham a ser, filiadas na APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser sindicalizados nas associações sindicais outorgantes.

2- Sem prejuízo da adesão individual prevista na cláusula seguinte, as partes comprometem-se a requerer portaria de extensão da presente CCT.

3- A descrição de funções e carreiras profissionais constam do anexo I, tabelas A, B, C, D, e E.

4- À data da respetiva celebração, este CCT abrange 25 associações mutualistas e estima-se que serão abrangidos aproximadamente 1000 trabalhadores.

5- Sempre que, na presente convenção, se utilize as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis a trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 2.ª

Adesão individual ao contrato

1- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, a quem não se aplica a presente CCT, e pretendam que este lhes passe a ser aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à direção da instituição:

a) no prazo de 90 dias a contar da data da sua publicação, para que o presente acordo produza efeitos desde a sua entrada em vigor, nos termos do número 1 do artigo 2.º;

b) para além do previsto na alínea anterior, em qualquer altura, situação em que o presente acordo produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data de adesão.

2- Ao aderir a este acordo, o trabalhador concorda em comparticipar nas despesas de negociação, celebração e revisão do contrato coletivo de trabalho em prestação correspondente a 0,5 % da remuneração ilíquida mensal durante o período de vigência do contrato.

3- Os pedidos de adesão à presente convenção são feitos diretamente e voluntariamente junto da organização sindical subscritora do presente contrato coletivo, para a qual pretende enviar a contribuição.

Cláusula 3.ª

Vigência, denúncia e forma de revisão

1- A presente CCT entra em vigor, em todo o território português, no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de 24 meses, renovando-se por iguais períodos.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária vigorarão por um período de vigência de 12 meses, pelo que serão revistas anualmente e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano civil subsequente, salvo acordo contrário entre as partes que outorgam a presente convenção.

3- O presente CCT não poderá ser denunciado ou revisto antes de decorridos 20 meses após a sua entrada em vigor, exceto as tabelas salariais e cláusulas com expressão pecuniária, que deverão ser revistas no prazo de 10 meses a contar da data de início da respetiva vigência.

4- No caso de não haver denúncia, a convenção renova-se, sucessivamente, por períodos de dois anos, mantendo-se em vigor até ser substituída por outra.

5- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta negocial global e respetiva fundamentação.

6- Havendo denúncia, a convenção mantém-se vigente durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou, no mínimo, durante 12 meses, não podendo exceder os 18 meses.

7- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta de negociação global, devendo a sua resposta ser devidamente fundamentada, contendo, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta, mesmo as que não sejam aceites, ou, em alternativa, uma manifestação expressa de afirmação de propósito negocial.

8- Caso a resposta contenha apenas uma manifestação expressa de afirmação de propósito negocial, a contraposta, nos termos referidos no número anterior, deverá ser remetida no prazo máximo de 60 dias contados da receção da proposta ou em prazo distinto a acordar entre as partes, presumindo-se a respetiva aceitação caso não seja apresentada contraproposta nesse mesmo prazo.

9- Após a apresentação da contraproposta, por iniciativa de qualquer das partes, e no prazo máximo de 15 dias, deve realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

10- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

11- Verificando-se a caducidade da presente convenção, cessam os seus efeitos relativamente aos contratos de trabalho abrangidos pela mesma, salvo quanto à retribuição, categoria profissional e respetivo conteúdo funcional e à duração do tempo de trabalho.

Cláusula 4.ª

Responsabilidade social das instituições

As instituições, devem, na medida do possível, organizar a prestação de trabalho de forma a obter o maior grau de compatibilização entre a vida familiar e a vida profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 5.ª

Princípio do tratamento mais favorável

As disposições desta convenção só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e desde que não respeite a matéria subtraída à previsão em contrato de trabalho, por força da lei.

CAPÍTULO II

Admissão e carreira profissional

Cláusula 6.ª

Direito à igualdade no acesso a emprego e no trabalho

O trabalhador ou candidato a emprego tem direito a igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, não podendo ser privilegiado, beneficiado, prejudicado ou privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas.

Cláusula 7.ª

Condições de admissão

1- As condições mínimas gerais de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são as seguintes:

a) Idade mínima não inferior a 16 anos;

b) Escolaridade obrigatória.

2- São condições específicas de admissão, para determinadas categorias profissionais, a idade não inferior a 18 anos, habilitações literárias exigidas para o exercício da categoria profissional, formação profissional adequada às funções ou certificação profissional, quando exigidas por lei.

3- As condições gerais de admissão referidas no número anterior não serão obrigatórias para os trabalhadores que à data da entrada em vigor da presente CCT já exerçam a profissão.

4- A admissão sem experiência profissional prévia para o exercício das funções que irá desempenhar, em todas as categorias profissionais, pode ser feita a título de estágio desde que para o mesmo seja estabelecido um plano de formação para a respetiva função, o qual deverá constar em anexo ao respetivo contrato de trabalho, tendo esta fase uma duração máxima de 12 meses, ingressando o trabalhador, depois deste período, na respetiva categoria profissional.

5- Para o preenchimento de lugares nas instituições e desde que os trabalhadores reúnam os requisitos necessários para o efeito, é dada preferência:

a) Aos trabalhadores já ao serviço, a fim de proporcionar a promoção e a melhoria das suas condições de trabalho;

b) Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida e a pessoas com deficiência ou doença crónica.

6- Os trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, bem como os que frequentem estabelecimentos de ensino secundário ou superior, têm preferência na admissão em regime de trabalho a tempo parcial.

Cláusula 8.ª

Classificação profissional

1- Os trabalhadores abrangidos pela presente CCT serão obrigatoriamente classificados num dos grupos profissionais, categorias e níveis enumerados e descritos no anexo I, de harmonia com as funções desempenhadas. Tendo, para tanto, em atenção a atividade principal para que sejam contratados.

2- Não obstante o previsto no número anterior, sempre que circunstâncias técnicas, organizativas, de mercado ou particulares exigências inerentes à atividade contratada o justifiquem, a instituição pode estabelecer, designadamente por normativo interno, outras categorias profissionais não previstas nesta convenção, devendo, nestes casos, equipará-los, em termos remuneratórios, a categorias profissionais equivalentes, atendendo para tanto a critérios de razoabilidade e equidade.

3- Às categorias profissionais correspondem, como remuneração mínima, os níveis de retribuição fixados nas respetivas tabelas do anexo I.

4- Cada instituição, de acordo com a sua dimensão e estrutura, deve elaborar e definir o organograma de toda a instituição e o seu quadro de funções, categorias e respetivos níveis de retribuição.

Cláusula 9.ª

Condições gerais de progressão

1- A progressão consiste no acesso do trabalhador ao nível remuneratório imediatamente seguinte da respetiva categoria profissional nos termos do anexo I.

2- A progressão depende dos seguintes requisitos cumulativos:

a) Reconhecimento das capacidades, responsabilidades e competências demonstradas pelo trabalhador no desempenho da sua função, mediante proposta fundamentada da chefia respetiva, apurada no âmbito da avaliação do desempenho;

b) Da permanência no nível imediatamente anterior nos seguintes termos:

i) Antiguidade mínima de 4 anos no nível;

ii) Duas avaliações no nível em que se encontra de desempenho não inferior a bom.

3- A instituição pode deliberar que a progressão se faça sem a observância do requisito mínimo de permanência no nível, bem como a aplicação de outros requisitos que considere pertinentes para além dos referidos no número anterior, comunicando-os com a antecedência necessária aos trabalhadores a quem sejam aplicáveis tais requisitos.

4- O trabalhador progredirá sempre que, num processo ordinário de progressão, detenha uma antiguidade de 6 anos no mesmo nível com uma avaliação de bom. No caso dos trabalhadores que tenham tido uma avaliação inferior a bom será instituído um plano de formação adequado às necessidades identificadas, para um melhor desenvolvimento e para além da formação obrigatória por lei.

Cláusula 10.ª

Avaliação do desempenho

1- A avaliação constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser concretizado por um sistema de avaliação do desempenho profissional.

2- A avaliação de desempenho, é subordinada aos princípios da objetividade, justiça, paridade, igualdade e imparcialidade, baseada nomeadamente em:

a) Competências genéricas: Transversais e aplicáveis a todos os profissionais da instituição;

b) Competências específicas: Próprias do exercício profissional de cada atividade;

c) Competências institucionais: As que concorrem para atingir os objetivos da instituição ou serviço.

3- A avaliação do desempenho tem por objetivo o desenvolvimento profissional, bem como a promoção e a progressão na carreira, contribuindo, também, para a melhoria da qualidade dos serviços e da produtividade do trabalho.

4- As instituições ficam obrigadas a dar adequada publicidade ao regulamento de avaliação do desempenho, devendo elaborar um plano que, equilibradamente tenha em conta os interesses e expectativas, quer das instituições, quer dos seus trabalhadores.

5- Do regulamento referido no número 1 devem constar designadamente:

a) Instrumentos de avaliação do desempenho;

b) Garantias do avaliado;

c) Classificações qualitativas e quantitativas com 5 níveis;

d) Periodicidade bienal.

6- As competências técnicas específicas dos trabalhadores com profissões regulamentadas devem ser avaliadas por profissionais da mesma área técnico-científica.

7- Na falta de avaliação do desempenho por motivos não imputáveis aos trabalhadores, considera-se boa a classificação do trabalhador no serviço prestado no cumprimento dos deveres profissionais.

8- As instituições que, à data da celebração deste CCT, realizam uma avaliação trienal aos seus trabalhadores, disporão de um período de transição de 3 anos para implementar uma avaliação nos termos desta cláusula.

Cláusula 11.ª

Enquadramento em níveis de retribuição

1- As categorias profissionais previstas na presente CCT são enquadradas nos níveis mínimos de remuneração previstos no anexo I.

2- As categorias profissionais que constituam cargos de gestão ou coordenação podem ser desempenhadas em regime de contrato de comissão de serviço, no âmbito do qual será convencionada a respetiva retribuição a qual apenas se manterá durante o período de exercício dessas funções.

3- Os cargos de gestão ou coordenação podem também ser instituídos por disposição originária ou subsequente do contrato de trabalho, a qual estipulará as condições do seu exercício, a modalidade do contrato, bem como a categoria profissional a que o trabalhador será reconduzido quando ocorrer a cessação das funções de gestão ou termos em que ocorrerá a cessação do contrato de trabalho nos termos legais, se exercido em comissão de serviço.

CAPÍTULO III

Contrato de trabalho

Cláusula 12.ª

Objeto do contrato de trabalho

1- Cabe à instituição definir a atividade para que o trabalhador é contratado.

2- A definição a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 13.ª

Contrato de trabalho a termo

A contratação a termo é regulada pelas normas legais

Cláusula 14.ª

Período experimental

O período experimental é regulado pelas normas legais.

CAPÍTULO IV

Deveres e direitos das partes

Cláusula 15.ª

Boa-fé e mútua colaboração

1- A instituição e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem atuar sempre com respeito pelo princípio da boa-fé e da cooperação.

2- Na execução do contrato de trabalho, devem as partes participar e colaborar ativamente, quer na prossecução dos interesses e fins das instituições, quer para a promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 16.ª

Dever de informação

1- A instituição e o trabalhador têm o dever recíproco de informar a outra parte sobre todos os aspetos relevantes para a manutenção da relação laboral.

2- Sem prejuízo do disposto nas normas legais aplicáveis, a instituição deverá prestar ao trabalhador, por escrito, as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

a) Identificação completa da instituição;
b) Categoria profissional e descrição sumária das funções correspondentes;
c) Período normal de trabalho;
d) Local de trabalho;
e) Tipo de contrato e respetivo prazo, quando aplicável;
f) Retribuição, indicando, quando aplicável, o montante das prestações acessórias e complementares;
g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
h) Duração do período experimental, quando exista;
i) Data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
j) Justificação dos motivos do contrato a termo;
k) Indicação do tempo de serviço prestado pelo trabalhador em outras instituições abrangidas pela presente

convenção, quando aplicável;

l) Indicação do instrumento de regulação coletiva de trabalho aplicável;

m) Identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica;

n) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora.

3- O dever de informação considera-se cumprido quando as informações previstas no número anterior constem de contrato de trabalho reduzido a escrito.

4- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 2 desta cláusula, a instituição deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

5- O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, da convenção ou do regulamento interno de instituição.

6- O trabalhador, por sua vez, deve prestar à instituição informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da atividade laboral, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data da ocorrência da alteração.

Cláusula 17.ª

Deveres da entidade empregadora

São, entre outros, deveres da entidade empregadora:

a) Cumprir o disposto na presente CCT e na legislação de trabalho aplicável;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e honradez os trabalhadores à luz dos princípios éticos e morais;

c) Pagar pontualmente a retribuição;

d) Proporcionar e manter boas condições de trabalho, designadamente em matéria de saúde, higiene e segurança;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade dos trabalhadores, nomeadamente proporcionando-lhes formação profissional;

f) Respeitar a autonomia técnica dos trabalhadores que exerça atividade cuja regulamentação profissional o exija;

g) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, bem como facilitar o exercício, nos termos legais, de atividade sindical na instituição;

h) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da saúde e a segurança dos trabalhadores devendo indemnizá-los dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, transferindo a respetiva responsabilidade para uma seguradora;

i) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a instituição da aplicação das disposições legais vigentes;

j) Fornecer aos trabalhadores a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes e doenças no trabalho;

k) Passar o certificado de trabalho, nos termos legais e sempre que os trabalhadores o solicitem, devendo constar dele a sua categoria ou escalão, a data de admissão e o respetivo vencimento, podendo o certificado conter quaisquer outras referências relativas à sua situação profissional quando expressamente solicitadas pelos trabalhadores, no prazo máximo de 10 dias.

l) Implementar e realizar a avaliação do desempenho;

m) Manter atualizado o registo dos trabalhadores, com indicação de nome, morada, datas de nascimento e admissão, habilitações académicas e profissionais, modalidade de contrato, categoria, plano anual de objetivos e resultados da avaliação do desempenho, retribuição e outras prestações pecuniárias, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem a perda de retribuição ou diminuição de dias de férias, sanções disciplinares, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais;

n) O registo individual referido na alínea anterior é organizado pela instituição e só pode ser consultado, extraídas cópias ou certidões pelo próprio trabalhador ou por outrem com mandato escrito daquele, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, bem como pelos órgãos de gestão da instituição, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspeção e judiciárias.

Cláusula 18.ª

Deveres dos trabalhadores

1- São, entre outros, deveres dos trabalhadores:

a) Observar o disposto no contrato de trabalho e nas disposições legais e convencionais que o regem;

b) Executar as funções que lhes forem confiadas com zelo e diligência e contribuir eficazmente para o aumento da produtividade em tudo o que estiver ao seu alcance;

c) Respeitar e tratar com urbanidade e lealdade os superiores, subordinados e demais trabalhadores da instituição, bem como as pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;

d) Cumprir e zelar pelo cumprimento das normas de higiene e segurança no trabalho;

e) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

f) Cumprir as ordens e instruções da instituição em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

g) Guardar lealdade à instituição, nomeadamente não exercendo atividade por conta própria ou alheia em concorrência com ela, salvo quando autorizada, nem divulgando informações referentes à sua organização e atividade;

h) Guardar segredo profissional quanto a assuntos de serviço, salvo quando por lei ou determinação superior forem autorizados a revelar factos de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ou quando estiver em causa a defesa do próprio trabalhador em processo disciplinar ou judicial;

i) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens e equipamentos relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelo uso e acidente;

j) Contribuir para otimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respetivo funcionamento, designadamente participando com empenho nas ações de formação que lhe forem proporcionadas ou indicadas pela instituição e dar conhecimento aos superiores hierárquicos das deficiências que se verifiquem e afetem o regular funcionamento dos serviços.

k) Participar ativamente no processo de avaliação do desempenho;

l) Informar a instituição sobre os seus dados pessoais, bem como a sua eventual atualização, de forma a possibilitar à instituição o conhecimento de todos os dados constantes do seu processo individual;

m) Não praticar quaisquer atos, por ação ou omissão, suscetíveis publicamente de prejudicar o bom nome, a imagem, os fins e interesses da instituição, seus representantes e demais colaboradores.

2- O dever de obediência a que se refere a alínea *f)* do número anterior respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela instituição como às emanadas pelos superiores hierárquicos dos trabalhadores dentro dos poderes que por aquela lhes forem atribuídos.

Cláusula 19.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à instituição:

a) Opor-se, por qualquer forma, a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias que lhes são reconhecidas na lei ou nesta convenção, bem como aplicar-lhe quaisquer sanções por motivo de exercício desses direitos;

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre os trabalhadores para que atuem no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dos trabalhadores;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou neste CCT;

e) Baixar a categoria profissional dos trabalhadores, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;

f) Transferir os trabalhadores para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos no presente CCT, na lei ou quando haja acordo;

g) Obrigar os trabalhadores a adquirir bens ou a utilizar os serviços fornecidos pela instituição ou por pessoa por ela indicada;

h) Fazer cessar o contrato de trabalho e readmitir os trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de os prejudicar em direitos e garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO V

Formação

Cláusula 20.ª

Formação profissional

1- Cada instituição proporcionará aos seus trabalhadores ações de formação profissional legalmente reco-

nhecidas de acordo com as necessidades dos mesmos e dos serviços da instituição, nos termos das normas legais.

2- A formação profissional legalmente reconhecida realizada fora do horário de trabalho, até ao limite de 2 horas diárias, é retribuída como tempo de trabalho normal, desde que não realizada em dia de descanso semanal.

Cláusula 21.ª

Trabalhador-estudante

O trabalhador-estudante goza dos direitos e está sujeito aos deveres previstos nas normas legais em vigor.

CAPÍTULO VI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 22.ª

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cada instituição assegura aos seus trabalhadores condições adequadas de segurança, higiene e saúde no trabalho, nos termos das normas legais em vigor.

CAPÍTULO VII

Prestação de trabalho

Cláusula 23.ª

Poder de direção

1- Compete às instituições, dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- A determinação dos limites definidos no número 1 da presente cláusula está de acordo com os conteúdos funcionais das categorias profissionais no anexo I.

Cláusula 24.ª

Exercício de funções

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem uma significativa desvalorização profissional, salvo em situações temporárias de excecional necessidade ou em estado de necessidade.

3- A determinação pela instituição do exercício, ainda que acessório, das funções a que corresponda uma retribuição, ou qualquer outra regalia, mais elevada confere ao trabalhador o direito a estas enquanto tal situação se mantiver.

4- Quando o trabalhador exercer, com carácter regular, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição base prevista na convenção para a mais elevada.

Cláusula 25.ª

Mobilidade funcional

1- O empregador pode, quando o interesse da instituição o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração deve ser justificada e deve indicar a duração previsível da mesma, não podendo este ser superior a 180 dias, salvo em situações devidamente justificadas.

3- Quando às funções temporariamente exercidas nos termos do número 1 corresponder tratamento mais favorável, durante o período de exercício dessas funções o trabalhador terá direito a um complemento remu-

neratório igual à diferença entre a sua remuneração mensal e a que receberia se lhe fosse atribuída a posição salarial inicial desse grupo funcional, caso o seu vencimento seja inferior.

4- O trabalhador não adquire a categoria nem qualquer outro direito inerente ao estatuto correspondente às funções que exerceu temporariamente.

5- Sem prejuízo do previsto nos números anteriores, qualquer trabalhador poderá, ainda, sempre que a entidade empregadora o solicite e desde que lhe sejam garantidos todos os direitos previstos nesta convenção e na lei, desempenhar, a título experimental, funções diferentes daquelas para que foi contratado, durante um período efetivo de 180 dias, após o qual deverá, mediante acordo escrito, ser reclassificado para categoria profissional correspondente ou, não havendo acordo, regressar às funções para que foi contratado inicialmente ou que se encontrava a desempenhar à data.

6- No caso previsto no número anterior, havendo reclassificação, o período experimental será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 26.ª

Reclassificação profissional

1- Sempre que haja uma alteração consistente da atividade principal para a qual foi contratado, deverá a instituição proceder à respetiva reclassificação profissional, não podendo daí resultar a baixa de categoria profissional.

2- Presume-se consistente a alteração da atividade principal para a qual o trabalhador foi contratado, sempre que decorra um período de 12 meses seguidos ou interpolados no prazo máximo de 24 meses sobre o início do exercício das novas funções.

3- A presunção a que se reporta o número anterior pode ser ilidida pela instituição, competindo-lhe a prova da natureza transitória da alteração de funções.

4- A reclassificação produz efeitos por iniciativa da instituição ou, sendo caso disso, a partir da data de requerimento do trabalhador interessado nesse sentido.

Cláusula 27.ª

Local de trabalho

1- O trabalhador deve, em princípio, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da instituição que tenha levado à sua admissão, desde que aquela fosse ou devesse ser conhecida do trabalhador.

3- Nos casos em que o trabalhador exerça a sua atividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos diretamente decorrentes daquela situação, nos termos expressamente acordados com a instituição.

4- Na falta de acordo há reembolso das despesas realizadas impostas diretamente pelas deslocações inerentes ao desempenho das funções do trabalhador de acordo com as instruções da instituição, desde que comprovadas documentalmente e observando-se critérios de razoabilidade.

5- O tempo normal de deslocação entre vários locais de trabalho conta, para todos os efeitos, como tempo efetivo de trabalho.

Cláusula 28.ª

Transferência de local de trabalho

A transferência de local de trabalho faz-se nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 29.ª

Deslocações

1- O trabalhador encontra-se adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

2- Designa-se por deslocação a realização temporária da prestação de trabalho fora do local de trabalho.

3- Consideram-se deslocações com regresso diário à residência, aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação do trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapasse em mais de duas horas o período normal de trabalho, de e até ao local de trabalho.

4- Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo

se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

Cláusula 30.ª

Deslocações com regresso diário à residência

1- Os trabalhadores deslocados nos termos do número 3 da cláusula anterior têm direito:

a) Ao transporte gratuito fornecido pela instituição ou ao pagamento das despesas de transporte de ida e volta, na parte que exceda o percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local de trabalho;

b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições de acordo com os valores máximos definidos nas políticas em vigor em cada momento na instituição, consoante as horas ocupadas, podendo a instituição exigir documento comprovativo da despesa efetuada para efeitos de reembolso;

c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência deduzida do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso ao local de trabalho, não sendo as mesmas consideradas trabalho suplementar.

Cláusula 31.ª

Deslocações sem regresso diário à residência

1- O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito em função do regulamento interno da instituição em vigor em cada momento:

a) Ao pagamento ou fornecimento integral de alimentação e alojamento;

b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas nos termos previamente definidos pela instituição;

c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição diária.

Cláusula 32.ª

Utilização de viatura particular

1- A instituição não deve solicitar ao trabalhador a utilização da sua viatura particular para o desempenho das respetivas funções, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- A utilização de viatura própria do trabalhador ao serviço da instituição pode ocorrer em caso de necessidade premente da instituição ou do trabalhador, precedida de acordo entre as partes.

3- O trabalhador condutor suportará as despesas decorrentes da responsabilidade que lhe seja imputável nos termos do Código da Estrada, cabendo à instituição suportar as despesas associadas à utilização da viatura do próprio trabalhador ao serviço da instituição, nos termos das normas em vigore em cada momento no setor público.

Cláusula 33.ª

Transferência a pedido do trabalhador

1- O trabalhador pode, para além das situações previstas na lei, pedir para ser transferido, temporária ou definitivamente, para outro equipamento da instituição, justificando as razões do seu pedido.

2- A instituição avalia o pedido efetuado pelo trabalhador nos termos do número anterior, e pode, sempre que possível, promover a transferência.

Cláusula 34.ª

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A instituição pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a outras instituições, organismos oficiais ou outras entidades que sejam jurídicas, económica ou financeiramente associadas ou com quem desenvolvam projetos de parceria e cooperação, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à sua cedência e às respetivas condições.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser objeto de acordo escrito, assinado pelas instituições cedente e cessionária, onde se indique:

a) Identificação das partes;

b) Identificação do trabalhador cedido;

c) Indicação das funções a desempenhar pelo trabalhador e respetiva remuneração;

d) Indicação da data de início e da duração da cedência;

e) Declaração de concordância do trabalhador.

3- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da instituição cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respetivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

4- A cedência não implica a alteração da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

5- Durante a execução do contrato na instituição cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta instituição, nomeadamente, no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

6- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à instituição cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência, salvo acordo escrito com o trabalhador em sentido contrário, contando o tempo de trabalho prestado durante o período de cedência para efeitos de antiguidade.

7- Em tudo o que não esteja expressamente previsto nesta cláusula e que não seja contrário ou incompatível com o aqui disposto, aplicam-se as regras respeitantes a esta matéria constantes no Código de Trabalho.

Cláusula 35.ª

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço, cargos de administração ou equivalente, de direção ou chefia diretamente dependente da administração ou de secretário-geral, bem como as funções de secretariado pessoal de titulares desses cargos e ainda as funções de chefia, coordenação ou outras cuja natureza pressuponha especial relação de confiança com a instituição.

2- São diretamente aplicáveis ao exercício da atividade em comissão de serviço as normas legais em vigor relativamente às formalidades, à cessação e respetivos efeitos da comissão de serviço, bem como à contagem do tempo de serviço.

CAPÍTULO VIII

Período de funcionamento, duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 36.ª

Período de funcionamento

1- Entende-se por período de funcionamento o tempo diário, durante o qual os estabelecimentos e os serviços das instituições exercem a sua atividade.

2- O período de funcionamento é afixado em local bem visível dos estabelecimentos e serviços das instituições podendo ser de 24 horas por dia e 7 dias por semana para as atividades que não possam ser interrompidas.

Cláusula 37.ª

Tempo de trabalho

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

Cláusula 38.ª

Horário de trabalho

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

2- Compete às instituições estabelecer os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e da presente convenção.

3- A instituição fica obrigada a elaborar e a afixar, em local acessível aos trabalhadores, o mapa de horário de trabalho.

4- O horário diário e semanal é afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos, com a antecedência de 7 dias sobre a sua execução.

Cláusula 39.ª

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no presente acordo e de condições especificas livremente acordadas entre a instituição e os trabalhadores, o período normal de trabalho é de 8 horas dia e 40 horas por semana.

2- A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias, podendo em casos excecionais ditados por necessidades de serviço ser de até seis dias.

3- A semana de trabalho é de segunda a domingo.

Cláusula 40.ª

Especificidades do período normal de trabalho dos educadores de infância

1- Para os educadores de infância, o período normal de trabalho semanal é de 35 horas, desenvolvido de segunda a sexta-feira, sendo que, destas, 30 horas são destinadas a trabalho direto com as crianças.

2- Sem prejuízo do número seguinte, as restantes 5 horas de trabalho, relativas ao período normal de trabalho semanal, serão destinadas a outras atividades, designadamente, todas as necessárias à execução do projeto educativo e, ainda, à avaliação individual das crianças e ao atendimento das famílias.

3- Os educadores de infância, poderá optar por prestar 3 horas e 30 minutos das 5 horas semanais de trabalho referidas no número anterior, fora do seu local de trabalho.

Cláusula 41.ª

Regimes e modalidade de horário de trabalho

1- Os horários de trabalho podem revestir, os seguintes regimes e modalidade:

a) Horário fixo;

b) Horário por turnos;

c) Horário em jornada contínua.

2- Para efeitos do número anterior, considera-se:

a) Horário fixo: Aquele em que o tempo de trabalho se reparte por dois períodos diários, com horas de início e termo fixas, separadas por um intervalo de descanso;

b) Horário por turnos: O modo de organização do trabalho em equipa em que os trabalhadores ocupam sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, fixo ou rotativo e que pode ser do tipo contínuo ou descontínuo e que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas;

c) Horário em jornada contínua: É uma modalidade de prestação diária ininterrupta de trabalho, sem prejuízo do intervalo de descanso de trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho, desde que o trabalhador permaneça no espaço habitual de trabalho, ou próximo dele, para poder ser chamado a prestar trabalho normal em caso de necessidade.

3- Para além dos horários previstos no número anterior, podem ser fixados na instituição, por acordo com os trabalhadores e ouvidos previamente os responsáveis dos serviços, outros horários de trabalho adequados aos fins a que se destinam, tendo em conta as especificidades do presente acordo e a natureza da atividade a prestar.

Cláusula 42.ª

Regime de adaptabilidade

1- Para além do disposto na lei quanto ao regime de adaptabilidade, a instituição pode organizar um regime de adaptabilidade, com determinação do período normal de trabalho em termos médios, num período de referência de 6 meses, sendo o início do período de referência indicado no respetivo plano de trabalho.

2- Nas situações previstas no número anterior, o período normal de trabalho pode ser aumentado até ao limite máximo de 2 horas diárias, sem que a duração semana exceda 50 horas, não se contando nestas o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- A jornada diária de trabalho pode variar, sem ser superior a 10 horas e ou inferior a 6 horas.

4- O número de horas a trabalhar no período de referência, será o que resultar do produto do número de dias úteis, pelo valor da carga média de trabalho diária.

5- Em caso de cessação do contrato de trabalho por iniciativa da instituição, o crédito de horas existente é pago como trabalho suplementar prestado em dia útil.

6- A instituição deverá providenciar aos trabalhadores, enquanto estes praticarem o regime de adaptabilidade, no período de horário alargado e desde que comprovadamente estes não o possam fazer pelos seus próprios

meios, o transporte de/para a sua residência habitual.

7- Os trabalhadores em regime de adaptabilidade não podem ser sujeitos a referendo para banco de horas grupal.

Cláusula 43.ª

Trabalho por turnos

1- Os turnos podem ser fixos ou rotativos, ficando, neste caso os trabalhadores sujeitos à sua variação regular.

2- No trabalho por turnos a jornada diária de trabalho pode variar, contudo não poderá ser superior a 10 horas, nem inferior a 6 horas.

3- Compete à instituição fixar o início e o termo dos turnos aprovados, bem como estabelecer as respetivas escalas com antecedência mínima de sete dias.

4- Para efeito de organização de turnos, considera-se a segunda-feira como 1.º dia da semana, sendo a semana de segunda-feira a domingo.

5- O número de horas a trabalhar no período de referência, será o que resultar do produto do número de dias úteis, pelo valor da carga média de trabalho diária.

6- Na escala mensal ou trimestral de organização de trabalho por turnos, deve constar o saldo inicial contratado e as compensações, de crédito ou débito de horas.

7- A mudança de turno deve ocorrer após o dia de descanso, salvo situações devidamente justificadas pela instituição e desde que se verifique o acordo do trabalhador, nomeadamente mudança de turno em período diurno ou maioritariamente diurno, caso em que terá, obrigatoriamente, 24 horas de descanso.

8- Os trabalhadores a prestar funções em regimes de três turnos rotativos têm direito a um intervalo de trinta minutos para a refeição dentro do próprio estabelecimento, que será considerado como trabalho efetivamente prestado, podendo ser chamados a prestar trabalho em caso de necessidade.

9- O período de descanso referido no número anterior não pode coincidir com o início ou o fim da jornada de trabalho.

10- A organização dos turnos prevê, caso seja necessário, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte de até trinta minutos, que é considerado como serviço efetivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.

11- Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

12- Os trabalhadores em regime de turnos, têm direito em cada período de 4 semanas, a que, pelo menos um dos dias de descanso, coincida com o domingo e sempre que possível, os dias de descanso dessa semana recaem no domingo e no sábado.

13- Em cada turno devem ser observadas interrupções de modo a impedir que sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

14- Nos estabelecimentos e serviços de laboração contínua, bem como nos que prestam serviços ao sábado não podem ser prestados mais de 5 dias consecutivos de trabalho, salvo nas situações excecionais previstas na cláusula 39.ª número 2.

15- Os trabalhadores em regime de turno não podem abandonar o seu posto de trabalho sem que tenha sido assegurado o seu provimento pelo trabalhador que lhes vai suceder, devendo nele permanecer enquanto tal não aconteça, acionando as medidas fixadas para a situação pela instituição.

16- As instituições que organizem regimes de trabalho por turnos devem ter registo separado dos trabalhadores incluídos em cada turno.

Cláusula 44.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo num período de descanso de 30 minutos para refeição, que para todos os efeitos se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua pode ser adotada pelas instituições nos casos em que tal modalidade se mostre adequada às respetivas necessidades de funcionamento.

3- A adoção do regime de jornada contínua não prejudica o disposto nesta CCT sobre remuneração de trabalho noturno e de trabalho extraordinário.

Cláusula 45.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

2- Considera-se trabalhador noturno o que desenvolva a sua atividade em período exclusivamente noturno ou que, desenvolva a sua atividade em pelo menos um terço da sua carga de trabalho anual no período referido no número 1 da presente cláusula.

3- A carga máxima de trabalho diário do trabalho do trabalhador noturno não poderá ser superior a 10 horas.

4- Salvo o estabelecido no número 2 e 3 da presente cláusula nenhum trabalhador pode fazer mais de duas noites por semana, podendo em casos fundamentados e caso o interesse da instituição o exija prestar um máximo de 3 noites seguidas.

Cláusula 46.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, pode ser isento de horário de trabalho o trabalhador que se encontre numa das seguintes situações:

a) Exercício de cargo de administração ou direção, ou de funções de confiança, fiscalização ou apoio a titular desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites do horário de trabalho;

c) Teletrabalho e outros casos de exercício regular de atividade fora do estabelecimento, sem controlo imediato por superior hierárquico.

2- O regime da isenção de horário de trabalho não prejudica o direito ao descanso diário, descanso semanal (obrigatório ou complementar) e feriados previstos na lei.

Cláusula 47.ª

Trabalho a tempo parcial

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

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.

3- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na presente convenção coletiva, ou praticados nas instituições, na proporção do tempo do trabalho prestado em relação ao tempo completo, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária.

4- A instituição e o trabalhador podem acordar a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado, não podendo tal situação ocorrer mais de uma vez por ano.

5- O trabalhador em regime de trabalho a tempo parcial aufere uma retribuição base na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

6- O trabalhador em regime de trabalho a tempo parcial terá direito ao subsídio de refeição pago aos demais trabalhadores, salvo quando o período normal de trabalho diário seja inferior a 4 horas, caso em que é calculado na proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

7- O regime de trabalho a tempo parcial está sujeito a forma escrita nos termos da lei.

Cláusula 48.ª

Período de descanso diário e descanso semanal

1- Entre dois períodos diários e consecutivos de trabalho devem observar-se, no mínimo, onze horas de período de descanso diário.

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal, acrescido de um dia de descanso complementar.

3- Os dias de descanso referidos no número anterior devem, sempre que possível, coincidir com o domingo e o sábado, e ser consecutivos, sempre que possível.

4- Sem prejuízo do número anterior, a instituição assegura aos trabalhadores o gozo do descanso semanal obrigatório ao domingo, no mínimo uma vez por mês, e sempre que possível, os dias de descanso dessa sema-

na recaem no domingo e no sábado.

5- As instituições devem procurar que, sempre que possível, os dias de descanso dos trabalhadores não recaiam em dia de feriado obrigatório coincidente com dia útil.

Cláusula 49.ª

Intervalo de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Para os motoristas, trabalhadores adstritos ao serviço de transporte de utentes e trabalhadores cujas funções impliquem o exercício de atividades com concentração em períodos especiais do dia, nomeadamente as funções de apoio e preparação de refeições, poderá ser estabelecido um intervalo de descanso superior a 2 horas.

3- No regime de jornada contínua o intervalo de descanso é de 30 minutos e conta como tempo efetivo de serviço.

Cláusula 50.ª

Trabalho suplementar

1- O regime do trabalho suplementar é regulado pelas normas legais em vigor e pela presente convenção.

2- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário normal de trabalho, desde que previamente determinado pela instituição ou ocorrido por motivo de força maior.

3- Nos casos em que tenha sido limitada a isenção de horário de trabalho a um determinado número de horas de trabalho, diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar o que seja prestado fora desse período.

4- O trabalhador está obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

5- O limite anual de horas de trabalho suplementar, aplicável a trabalhador a tempo parcial, é o correspondente à proporção entre o respetivo período normal de trabalho e o do trabalhador a tempo completo em situação comparável.

6- Não se considera trabalho suplementar o trabalho prestado por trabalhador isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho nos termos da cláusula 35.ª número 1, bem como a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda as duas horas diárias.

7- A realização de trabalho suplementar confere direito a descanso compensatório, nos seguintes termos:

a) a prestação de trabalho suplementar impeditivo do gozo de descanso diário confere direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes;

b) a prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório confere direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias úteis seguintes.

8- O trabalho suplementar fica sujeito, por trabalhador, aos seguintes limites:

a) 175 horas de trabalho por ano para trabalhador quer desempenhe a atividade em regime de trabalho a tempo completo e respetivo proporcional para trabalhador a tempo parcial;

b) 2 horas por dia normal de trabalho;

c) Um número de horas igual ao período normal de trabalho nos dias de descanso semanal, obrigatório ou complementar, e nos feriados;

d) Um número de horas igual a meio período normal de trabalho em meio-dia de descanso complementar.

9- Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

a) Mulheres grávidas;

b) Mães e pais com filhos com idade inferior a 12 meses;

c) Menores;

d) Trabalhadores-estudantes;

e) Trabalhador com deficiência ou doença crónica.

10- A instituição fica obrigada a reembolsar o trabalhador das despesas extraordinárias com transporte e alimentação decorrentes do trabalho suplementar.

Cláusula 51.ª

Trabalho normal em dia feriado

1- O trabalhador que presta trabalho normal em dia feriado tem direito, pelo trabalho prestado nesse dia a retribuição prevista na cláusula 64.ª

2- Não é considerado como suplementar o trabalho prestado nas condições referidas no número anterior.

CAPÍTULO IX

Suspensão da prestação de trabalho

Feriados, férias e faltas

Cláusula 52.ª

Feriados

1- São feriados obrigatórios os definidos na lei.

2- É, ainda, considerado feriado o feriado municipal das localidades onde se situam as respetivas instalações das instituições.

3- As instituições podem, caso assim o entendam, dar tolerância de ponto aos seus trabalhadores na Terça-Feira de Carnaval.

4- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado na segunda-feira seguinte, desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a instituição.

5- Em substituição do feriado municipal poderá ser observado, a título de feriado, qualquer outro dia desde que para tal haja acordo prévio entre os trabalhadores e a instituição.

Cláusula 53.ª

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil nos termos da lei.

2- O direito a férias é irrenunciável e, excetuando-se as situações previstas na lei, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

Cláusula 54.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 seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozado o direito a férias, pode o trabalhador usufruí-lo até 30 de junho do ano civil subsequente.

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 55.ª

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- 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.

3- Para efeitos de férias são úteis os dias de semana de segunda-feira a sexta-feira, com exceção dos feriados, não podendo as férias ter início em dia de descanso semanal do trabalhador.

4- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis ou outro período míni-

mo que venha a ser legalmente estabelecido.

5- No ano de admissão e cessação, o trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias, calculados proporcionalmente nos termos previstos no número anterior.

Cláusula 56.ª

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado por acordo entre a instituição e o trabalhador.

2- Na falta de acordo cabe à instituição marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a instituição só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro, salvo parecer favorável em contrário daquelas entidades.

4- Na marcação das férias, os períodos mais pretendidos devem ser rateados beneficiando, alternadamente, os trabalhadores em função dos períodos gozados nos dois anos anteriores.

5- Salvo se houver prejuízo grave para a instituição, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges que trabalhem na mesma instituição, bem como as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum.

6- O gozo do período de férias pode ser interpolado por acordo entre a instituição e o trabalhador, sendo salvaguardado o gozo de, pelo menos, um período consecutivo de 10 dias úteis.

7- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 30 de março e afixado nos locais de trabalho entre 15 de abril e 31 de outubro.

8- A instituição deverá marcar as férias do trabalhador-estudante respeitando o cumprimento das obrigações escolares, salvo se daí resultar incompatibilidade com o seu plano de férias.

Cláusula 57.ª

Alteração da marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da instituição determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela instituição de todos os prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada, mantendo direito ao gozo integral dos dias de férias não gozados.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, cabendo à instituição na falta de acordo, a nova marcação do período de férias, sem sujeição a disposto no número 3 da cláusula anterior.

4- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se quanto à marcação dos dias restantes o disposto no número anterior.

5- Nos casos em que a cessação do contrato de trabalho esteja sujeita a aviso prévio, a instituição pode determinar que o período de férias seja antecipado para o momento imediatamente anterior à data prevista para a cessação do contrato.

Cláusula 58.ª

Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

O período de férias dos trabalhadores com funções pedagógicas deve ser marcado no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar.

Cláusula 59.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade total ou parcial do gozo 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 às férias nos termos previstos no número 2 da cláusula 53.ª

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 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 correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 60.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- Da aplicação do disposto nos números anteriores ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

Cláusula 61.ª

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias é pago de uma vez só juntamente com a retribuição respeitante ao mês de junho ou com a retribuição do mês anterior ao do gozo do maior período de férias.

2- O subsídio de férias corresponde ao valor da retribuição mensal e demais prestações retributivas regulares e periódicas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

3- Quando o gozo de férias tenha lugar antes do início do mês de junho, e corresponda a um período de, pelo menos, 10 dias úteis de férias, o respetivo subsídio, e a pedido do trabalhador, pode ser pago conjuntamente com a retribuição referente ao mês anterior àquele início.

Cláusula 62.ª

Licença sem retribuição

1- Sem prejuízo do regime próprio de outro tipo de licenças previstas na lei, nomeadamente as relativas à proteção na parentalidade e ao estatuto de trabalhador-estudante, a instituição pode conceder, a pedido escrito do trabalhador, licença sem retribuição por período determinado.

2- A licença sem retribuição é, em regra, concedida pelo prazo máximo de 1 ano.

3- Do pedido de licença sem retribuição, constam obrigatoriamente os seguintes elementos:

a) Identificação completa;

b) Morada e forma de contacto;

c) Enquadramento profissional, número mecanográfico ou de processo individual e local de trabalho;

d) Datas de início e termo da licença;

e) Fundamentação do pedido;

f) Suporte documental que se revele necessário e/ou fundamental para a apreciação do pedido.

3- A instituição deve conceder ou recusar por escrito o pedido de licença sem retribuição no prazo de 30 dias, a contar da data da sua apresentação.

4- A ausência de resposta da instituição no prazo referido no número anterior equivale à recusa da concessão da licença sem retribuição.

5- A concessão de licença sem retribuição determina a suspensão do contrato de trabalho.

6- Durante a licença sem retribuição mantém-se os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho, contando-se aquele tempo para efeitos de antiguidade.

7- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição conserva o direito ao lugar.

8- A instituição pode contratar um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

9- A licença sem retribuição não interrompe o decurso do prazo para efeitos de caducidade, nem obsta a que qualquer das partes faça cessar o contrato de trabalho nos termos da lei.

10- Os pedidos de licença sem retribuição, ou de eventuais renovações, previstos na presente cláusula, devem ser apresentados com a antecedência mínima de 30 dias relativamente às datas do seu início, sob pena de eventual recusa.

Cláusula 63.ª

Noção de falta

1- O regime de faltas e licenças é o que consta da lei com as especificidades constantes das cláusulas seguintes.

2- A falta consiste na ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que deveria desempenhar a atividade para que foi contratado.

3- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

4- Caso a ausência seja inferior à duração média do período normal de trabalho diário, considera-se falta, quando os períodos de ausência atinjam aquele valor.

Cláusula 64.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) Durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante;

c) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

d) Por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos no Código de Trabalho e em legislação especial;

e) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, pelo menos uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa de cada filho menor;

f) Dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva;

g) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral nos termos da correspondente lei eleitoral;

h) Dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;

i) Dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado;

j) As autorizadas ou aprovadas pelo empregador;

k) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São ainda consideradas justificadas as faltas motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos seguintes:

a) Até vinte dias consecutivos por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

c) Até dois dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral;

d) Aplica-se o disposto na alínea *a)* deste número ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador nos termos previstos em legislação especial;

e) Se no dia do acontecimento previsto no presente número o trabalhador estiver ao serviço, esse dia não conta para o cômputo do número de dias;

f) Serão consideradas como ausências justificadas, as autorizadas e aprovadas pela instituição.

4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 65.ª

Comunicação e justificação das faltas

1- As faltas ao trabalho e os respetivos motivos devem ser comunicadas por escrito, salvo quando razões atendíveis justifiquem a comunicação por outro meio, sem prejuízo da necessidade de posterior confirmação escrita.

2- Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

3- As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 30 dias

relativamente à data de início do período de ausência.

4- O trabalhador deve, nos 15 dias seguintes à comunicação da falta, apresentar prova dos factos invocados para a justificação.

5- As faltas por motivo de doença, bem como as respetivas prorrogações devem ser comprovadas mediante apresentação de declaração de estabelecimento hospitalar, de centro de saúde ou através de atestado médico.

6- Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 66.ª

Efeitos das faltas justificadas e injustificadas

As faltas justificadas e injustificadas têm os efeitos previstos na lei.

Cláusula 67.ª

Aniversário do trabalhador

As instituições podem, caso assim o entendam, considerar que a ausência dada no dia do aniversário do trabalhador é justificada e não determina a perda de retribuição.

Cláusula 68.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

CAPÍTULO X

Retribuição do trabalho

Cláusula 69.ª

Noção de retribuição

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição de base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.

3- O Anexo I estabelece os valores mínimos da retribuição base mensal devida aos trabalhadores no âmbito do período normal de trabalho, tendo em conta a profissão e a categoria profissional em que se enquadram.

4- Para todos os efeitos previstos neste CCT a retribuição horária será calculada segundo a fórmula:

a) Retribuição horária = *Rm* x 12 / 52 x *n*;

b) Em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* é o número de horas de trabalho a que, por semana, o trabalhador está obrigado.

5- A retribuição é paga até ao último dia útil do mês a que respeita.

Cláusula 70.ª

Acréscimo retributivo de função de direção e chefia

1- O exercício de funções de direção/coordenação técnica ou pedagógica é retribuído por um acréscimo retributivo.

2- Sem prejuízo do definido no número 1, o acréscimo retributivo previsto na presente cláusula não integra, a qualquer título, a retribuição base do trabalhador e só é devido enquanto durar a função específica respetiva.

3- O acréscimo retributivo é independente do valor a atribuir por isenção do horário de trabalho quando o mesmo seja aplicado.

4- Salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviços, o valor do acréscimo retributivo é fixado nos termos da tabela 1 do presente acordo tendo em consideração o período de funcionamento do equipamento ou serviço; o número de utentes sob a sua responsabilidade e o

número de trabalhadores que coordena.

5- O valor do acréscimo e dos subsídios é fixado nos termos da tabela 1 do presente acordo tendo em consideração o período de funcionamento da instituição o número de utentes e o número de trabalhadores a coordenar.

6- Tratando-se de um equipamento ou serviço que se não enquadra nos critérios quantitativos referidos nos números anteriores, mas cuja complexidade justifique a existência de direção técnica, a mesma será igualmente objeto de um acréscimo retributivo, que salvo convenção escrita em contrário, nomeadamente constante de contrato de comissão de serviço, é fixada no valor de 80,00 euros.

TABELA 1

Número de utentes sobre a sua responsabilidade	Ponderação
Até 40 utentes	1
De 41 utentes a 100 utentes	3
De 101 utentes a 160	5
Mais de 160 utentes	7

Horas de funcionamento do serviço ou equipamento	Ponderação
Até 8 horas diárias	1
De 8 a 12 horas	3
24 horas	6

Número de trabalhadores que coordena	Ponderação
Até 50 trabalhadores	1
De 50 trabalhadores a 100	3
Mais de 100 trabalhadores	6

1.º escalão - 80,00 € se até 6 pontos.
2.º escalão - 100,00 € de 7 até 10 pontos.
3.º escalão - 120,00 € de 11 até 15 pontos.
4.º escalão - 140,00 € se 16 ou mais pontos.

Cláusula 71.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição completa, composta de sopa, prato principal, e sobremesa por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

2- Em alternativa ao efetivo fornecimento de refeições, as instituições atribuem aos trabalhadores uma compensação monetária correspondente a 5,00 €, por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

3- Aos trabalhadores a tempo parcial é devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário normal de trabalho se distribuir por dois períodos diários ou quando prestarem quatro ou mais horas de trabalho no mesmo período do dia.

4- A refeição e a compensação monetária a que se referem os números anteriores não assumem a natureza de retribuição.

5- Não obstante o previsto no número 1, sempre que o trabalhador comprove através de relatório médico, a existência de limitações alimentares, de tal natureza, que não possam ser proporcionadas pela instituição, esta obriga-se, em substituição do fornecimento da respetiva refeição, ao pagamento do subsídio de alimentação.

Cláusula 72.ª

Retribuição especial para trabalhadores isentos de horário de trabalho

Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito a uma remuneração especial não inferior a 20 % da retribuição base mensal.

Cláusula 73.ª

Diuturnidades

1- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de 22,00 €, por cada 5 anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades, salvo os educadores de infância que não têm diuturnidades.

2- Os trabalhadores que prestem serviço em regime de horário parcial têm direito às diuturnidades vencidas à data do exercício de funções naquele regime e às que vierem a vencer-se nos termos previstos no número seguinte.

3- O trabalho prestado a tempo parcial contará proporcionalmente para efeitos de atribuição de diuturnidades.

Cláusula 74.ª

Retribuição do trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária que o trabalhador auferiria em horário normal, adequado ao dia e hora em que o mesmo aconteça e com os seguintes acréscimos:

a) 25 % pela primeira hora ou fração desta e 37,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 50 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

2- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais é pago pelo valor da retribuição horária que o trabalhador auferiria em horário normal, adequado ao dia e hora em que o mesmo aconteça, e com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente, em dia útil;

b) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em feriado.

Cláusula 75.ª

Substituições temporárias

Sempre que o trabalhador substitua temporariamente outro de categoria ou retribuição superior passa a ser remunerado como o substituído enquanto durar essa situação, não sendo permitida, em qualquer caso, a acumulação de funções.

Cláusula 76.ª

Retribuição por trabalho exclusivamente noturno

1- O trabalho exclusivamente noturno deve ser retribuído com um subsídio de 25 % sobre a retribuição base relativamente ao pagamento de trabalho equivalente prestado durante o dia.

2- Não confere direito a qualquer compensação o trabalho noturno prestado em postos de trabalho de laboração com natureza exclusivamente noturna.

3- O acréscimo previsto no número um desta cláusula não é devido se ao trabalhador for aplicável o regime estabelecido na cláusula 77.ª

Cláusula 77.ª

Compensação por trabalho em horas incómodas

1- São consideradas horas incómodas todas as que estejam compreendidas nos dias úteis das 22h00 às 8h00 do dia seguinte, nos sábados das 0h00 às 8h00 e das 14h00 às 24h00, domingos e dias feriados das 0h00 às 24h00.

2- A compensação pelo trabalho em horas incómodas tem por base a remuneração do valor hora do trabalhador, acrescida das percentagens estabelecidas para o dia e hora em que as mesmas sejam efetuadas e de acordo com a tabela seguinte:

Acréscimos sobre o valor hora	
Noites em dias úteis 0h00 - 8h00	25 %
Tardes de dias úteis 21h00 a 24h00	15 %
Sábados das 0h00 às 8h00	45 %
Sábados das 14h00 às 24h00	20 %

Domingos das 0h00 às 8h00	65 %
Domingos das 8h00 às 16h00	25 %
Domingos das 16h00 às 24h00	30 %
Feriados	45 %

O pagamento dos valores previstos nesta cláusula determina que não são devidos quaisquer acréscimos remuneratórios por trabalho noturno, subsídio de turno e compensação por trabalho normal em dia feriado.

Cláusula 78.ª

Subsídio de Natal

1- Todos os trabalhadores abrangidos por esta CCT têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal e as demais prestações retributivas regulares e periódicas que sejam contrapartida do modo específico da execução do trabalho.

2- Para cálculo das demais prestações retributivas regulares e periódicas que não sejam certas, considera-se a média dos montantes das prestações correspondentes dos meses trabalhados do ano a que se reporta o subsídio de Natal.

3- Os trabalhadores que no ano da admissão não tenham concluído um ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio quantos os meses ou frações trabalhados até 31 de dezembro desse ano.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação de trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado até 31 de dezembro, a contar da data de regresso.

5- Cessando o contrato de trabalho, a instituição pagará ao trabalhador um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço no ano da cessação.

6- O subsídio de Natal será pago até 15 de dezembro de cada ano, salvo no caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento se efetua na data da cessação referida.

Cláusula 79.ª

Pagamento da retribuição

1- As instituições são obrigadas a entregar ao trabalhador, no ato do pagamento da retribuição, um documento no qual figurem:

a) O nome completo do trabalhador;

b) A respetiva categoria profissional e nível retributivo;

c) O número da inscrição na Segurança Social;

d) O período de trabalho a que corresponde a retribuição base e diuturnidades, bem como a diversificação das importâncias relativas a:

i) Trabalho normal;

ii) Trabalho suplementar;

iii) Trabalho noturno;

iv) Trabalho nos dias de descanso semanal ou feriado;

v) Subsídios, compensações e prémios;

vi) Descontos efetuados;

vii) Montante líquido a receber.

2- Seja qual for a forma de pagamento, este terá de ser feito de forma a estar disponível para o trabalhador até ao último dia útil do mês a que corresponda.

CAPÍTULO XI

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 80.ª

Princípio geral

A cessação do contrato de trabalho fica sujeita ao regime legal em vigor.

CAPÍTULO XII

Poder disciplinar

Cláusula 81.ª

Poder disciplinar

1- A instituição tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, nos termos das normas legais.

2- O regime do exercício do poder disciplinar aplicável no âmbito da presente convenção é o previsto na lei, salvo o disposto no número seguinte.

3- As instituições podem aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária, nos termos previstos na lei;

d) Perda de dias de férias, nos termos previstos na lei;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, nos termos previstos na lei;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação, nos termos previstos na lei.

4- Caso o trabalhador confesse e aceite retratar-se antes de proferida a decisão final, tal deve ser tido em conta no processo de decisão e aplicação da sanção disciplinar, como eventual fator atenuante ou de fundamento para arquivamento do procedimento disciplinar.

5- O mesmo se aplica quando o trabalhador proponha a frequência de formação profissional diretamente relacionada com o exercício das suas funções e deveres violados no âmbito do processo disciplinar em causa, devendo fazê-lo fora do horário de trabalho e suportando as despesas para o efeito ou, ainda, quando o trabalhador proponha ressarcir a instituição pelos danos causados. Para o efeito o trabalhador deverá apresentar uma proposta devidamente fundamentada até que seja proferida decisão final.

CAPÍTULO XIII

Comissão paritária

Cláusula 82.ª

Atribuições

É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições da presente convenção e integrar as suas lacunas, bem como para as demais competências que lhe forem atribuídas pela presente convenção.

Cláusula 83.ª

Constituição

1- É constituída uma comissão paritária formada por 2 representantes da APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades e 2 representantes do conjunto das associações sindicais outorgantes, que poderão ser assessorados.

2- Cada parte designará, ainda, 1 elemento suplente para desempenho de funções em caso de ausência do representante efetivo.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação do presente CCT, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo após esta indicação.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo qualquer das contraentes, em qualquer altura, substituir os membros que nomeou, mediante comunicação escrita à outra parte, tendo que, ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 84.ª

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes, sendo que, não havendo acordo, a mesma funcionará no local determinado pela parte que convocar a reunião.

2- A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória, com indicação expressa e pormenorizada das matérias a tratar, a enviar à outra parte, com a antecedência mínima de 15 dias de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos, bem como a sugestão do local, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.

3- No final da reunião será lavrada e assinada a respetiva ata, sendo remetida aos organismos outorgantes cópias da mesma.

Cláusula 85.ª

Competências

Compete à comissão paritária:

a) Interpretar o clausulado e integrar lacunas da presente CCT;

b) Criar e eliminar profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às mesmas, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração;

c) Proceder à revisão atualizadora dos conteúdos funcionais das profissões e categorias profissionais, sempre que necessário.

Cláusula 86.ª

Deliberações

1- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos 1 membro de cada uma das partes.

2- Para deliberação só pode pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento um voto.

3- A deliberação tomada por unanimidade é depositada e publicada nos mesmos termos do CCT e considera-se para todos os efeitos como integrando-o.

4- A deliberação tomada por unanimidade, uma vez publicada, é aplicável no âmbito de portaria de extensão do contrato coletivo de trabalho para o setor mutualista.

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias e finais

Cláusula 87.ª

Situações excecionais

Os educadores de infância, que prestam serviço em instituições, cujo horário praticado seja superior a 35 horas semanais, mantêm este horário, com caráter excecional, até ao final do ano letivo 2023/2024.

Cláusula 88.ª

Direitos adquiridos

1- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor da presente convenção, beneficiem de período normal de trabalho inferior ao estabelecido na presente convenção mantém o horário praticado.

2- Sem prejuízo do estabelecido no número anterior, estes trabalhadores podem, por mútuo acordo, passar a praticar um horário de trabalho com um período normal de trabalho até 40 horas semanais, devendo ser compensados em montante proporcional pela carga horária acrescida.

3- A presente convenção entra em vigor, na sua globalidade, no dia a seguir ao dia da sua publicação em

Boletim do Trabalho e Emprego, retroagindo as clausulas de natureza pecuniária ao dia 1 de janeiro de 2024.

4- A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável para os trabalhadores e da sua aplicação não poderá resultar a diminuição da retribuição auferida à data da sua entrada em vigor.

5- Com a entrada em vigor da presente convenção as instituições devem proceder à reorganização das carreiras dos trabalhadores de acordo com disposto no anexo I e na cláusula 8.ª, atendendo para tanto às funções que efetivamente desempenham.

ANEXO I

Considerandos

a) As áreas de atividade/profissões subsumíveis às carreiras e categorias profissionais definidas na presente convenção são as que, em cada momento e de acordo com as necessidades efetivas das instituições, se mostrem necessárias ao cumprimento dos objetivos de cada departamento ou serviço/equipamento das associações mutualistas;

b) Os conteúdos funcionais das diversas áreas de atividade/profissões são os definidos no Catálogo Nacional de Profissões de 2010;

c) As carreiras evoluem nos termos das cláusulas 9.ª e 10.ª da presente convenção, tendo cada categoria profissional 3 ou 4 níveis de progressão (evolução vertical) conforme tabelas infra;

d) O nível equivalente a especialista pressupõe a comprovação da respetiva especialização;

e) Os cargos de chefia são exercidos em regime de comissão de serviço nos termos da cláusula 25.ª e beneficiam do acréscimo remuneratório da cláusula 70.ª

f) Fica salvaguardado que as atuais categorias profissionais que pressupõem cargos de chefia e cujo vencimento já acomoda essas funções não beneficiam dos acréscimos remuneratórios da cláusula 70.ª

TABELA A

Carreira de docente

Áreas profissionais e/ou de atuação: Educadores de infância profissionalizados com licenciatura ou mestrado.

Tabela A - Educadores de infância

Remunerações mínimas

Anos de serviço	Níveis de carreira	Vencimento base a partir de 1 de janeiro de 2024
Do início do contrato até final do 4.º ano de serviço	Nível 1	1 099,00 €
Do início do 5.º ano até ao final do 8.º ano de serviço	Nível 2	1 244,24 €
Do início do 9.º ano até final do 12.º ano de serviço	Nível 3	1 493,50 €
Do início do 13.º ano até final do 16.º ano de serviço	Nível 4	1 534,70 €
Do início do 17.º ano até final do 20.º ano de serviço	Nível 5	1 730,40 €
Do início do 21.º ano até final do 24.º de serviço	Nível 6	1 874,60 €
Do início do 25.º ano até final do 27.º ano de serviço	Nível 7	2 060,00 €
Do início do 28.º ano até final do 31.º ano de serviço	Nível 8	2 214,50 €

Do início do 32.º ano até final do 33.º ano de serviço	Nível 9	2 369,00 €
Do início do 34.º ano até final do 36.º ano de serviço	Nível 10	2 575,00 €
Do início do 37.º ano ou mais de serviço	Nível 11	2 678,00 €

TABELA B

Carreira de técnico superior

Conteúdo funcional genérico:

Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão.

Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos, departamentos e serviços.

Funções exercidas com responsabilidade e no respeito pela autonomia técnica própria da profissão, ainda que com enquadramento superior qualificado.

Representação do serviço em matérias ou assuntos da sua área de atuação, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores. Agrupa diversos domínios de atuação e áreas de conhecimento, designadamente economia, contabilidade e finanças, administração, recursos humanos, jurídica, farmácia, psicologia, saúde e bem-estar, informática, comunicação e *marketing*, secretariado, arquitetura e *design*, serviços sociais, conservação e manutenção técnica.

Categorias profissionais e vencimentos mínimos na carreira de técnico superior:

Técnico superior com licenciatura, mestrado ou grau académico equivalente ou superior.

Categoria	Nível	Remuneração mínima (€)
Técnico superior	Especialista	1 250,00 €
	Nível III	1 190,00 €
	Nível II	1 140,00 €
	Nível I	1 099,00 €

TABELA C

Carreira de técnico-profissional e administrativa

Conteúdo funcional genérico:

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos, departamentos e serviços. Agrupa diversos domínios de atuação e áreas de conhecimento, designadamente contabilidade e finanças, administração, recursos humanos, jurídica, farmácia, psicologia, saúde e bem-estar, informática, comunicação e *marketing*, secretariado, arquitetura e *design*, serviços sociais, conservação, manutenção técnica; lavandaria e costura, cozinha e transporte.

Categorias profissionais e vencimentos mínimos na carreira de técnico-profissional e .administrativa:

Técnico administrativo; técnico de secretariado e técnico profissional com as habilitações profissionais adequadas e/ou experiência na categoria.

Categoria	Nível	Remuneração mínima (€)
Técnico de secretariado	Nível III	850,00 €
	Nível II	835,00 €
	Nível I	825,00 €

Técnico administrativo	Nível III	850,00 €
	Nível II	835,00 €
	Nível I	825,00 €
Técnico profissional	Nível III	850,00 €
	Nível II	835,00 €
	Nível I	825,00 €

TABELA D

Carreira de trabalhadores com qualificações especiais

Conteúdo funcional genérico:

Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação da hotelaria, manutenção dos equipamentos e transportes, nas respostas e equipamentos geridos pelas associações mutualistas. Agrupa diversos domínios de atuação e áreas de conhecimento, designadamente cozinha, manutenção e transporte.

Categorias profissionais e vencimentos mínimos na carreira de trabalhadores com qualificações especiais:

Trabalhadores com qualificações especiais com as habilitações profissionais adequadas e/ou experiência na categoria.

Categoria	Nível	Remuneração mínima (€)
Trabalhadores com qualificações especiais	Nível III	850,00 €
	Nível II	835,00 €
	Nível I	825,00 €

TABELA E

Carreira de trabalhadores de apoio e auxiliares

Conteúdo funcional genérico:

Funções de natureza operativa, de caráter manual ou mecânico, enquadradas em diretivas gerais bem definidas e com graus de complexidade variáveis.

Execução de tarefas de apoio elementares, indispensáveis ao funcionamento dos órgãos, departamentos e serviços, podendo comportar esforço físico.

Responsabilidade pelos equipamentos sob sua guarda e pela sua correta utilização, procedendo, quando necessário, à manutenção e reparação dos mesmos. Agrupa diversos domínios de atuação e áreas de conhecimento, designadamente contabilidade e finanças, administração, recursos humanos, jurídica, farmácia, psicologia, saúde e bem-estar, informática, comunicação e *marketing*, secretariado, arquitetura e design, serviços sociais, conservação e manutenção técnica, lavandaria e costura, segurança, cozinha e transporte.

Categorias profissionais e vencimentos mínimos na carreira de trabalhadores de apoio e auxiliares

Trabalhador de apoio de equipamentos; trabalhador de apoio administrativo; auxiliar dos serviços gerais.

Categoria	Nível	Remuneração mínima (€)
Trabalhador de apoio de equipamentos	Nível III	835,00 €
	Nível II	825,00 €
	Nível I	820,00 €
Trabalhador de apoio administrativo	Nível III	835,00 €
	Nível II	825,00 €
	Nível I	820,00 €

Auxiliar de serviços gerais	Nível III	835,00 €
	Nível II	825,00 €
	Nível I	820,00 €

Assinado em Lisboa, 20 de fevereiro de 2024.

Pela APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades:

Cândida Paula Oliveira Freitas da Silva Roseira, na qualidade de presidente do conselho de administração com poderes para o ato.

Pedro Nuno Luis Santos, na qualidade de vogal do conselho de administração com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE:

Francisco José Gomes de Sousa Rosa Clemente Pinto, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP:

António Pedro Neves Fialho Tojo, mandatário com poderes para o ato.

Depositado a 9 de abril de 2024, a fl. 60 do livro n.º 13, com o n.º 96/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência do contrato

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente CCT obriga, por um lado, as empresas que no território nacional são representadas pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC, abrangendo o sector de retoma, reciclagem, fabricação e transformação de papel e cartão e, por outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- Para cumprimento do disposto no número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, as partes outorgantes declaram que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 2790 trabalhadores ao serviço de 101 empresas, na atividade de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão.

3- Sempre que na presente convenção se refiram as designações «trabalhador» ou «trabalhadores», as mesmas devem ter-se por aplicáveis a ambos os sexos.

Cláusula 2.ª

Revogação de convenção anterior

1- A presente revisão altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2023, respectivamente, para as empresas de fabricação, transformação e recolha de papel e cartão representadas pela associação patronal signatária e aplicável a trabalhadores representados pela associação sindical que a subscreve, que se mantém em vigor em tudo o que não foi acordado alterar.

(...)

Cláusula 3.ª

Vigência

(...)

2- A tabela de remuneração mínima, as cláusulas de expressão pecuniária assim como o restante conteúdo deste CCTV entram em vigor após a publicação da convenção e produzem efeitos a 1 de janeiro de 2024.

(...)

CAPÍTULO V

Retribuições

Cláusula 21.ª

Diuturnidades

(...)

1- Por cada três anos de permanência na mesma empresa contados a partir do momento em que finda a aprendizagem, os trabalhadores terão direito a diuturnidades, até ao limite de duas, sem dependência da retribuição mensal efetivamente paga na própria empresa aos trabalhadores da categoria imediatamente superior, com o valor de 2,50 €.

(...)

CAPÍTULO VI

Refeitório, subsídio de alimentação

Cláusula 26.ª

Refeitório

(...)

4- As empresas que não forneçam refeições, pagarão, por cada dia efectivo de trabalho, 4,50 € a título de subsídio de alimentação.

(...)

ANEXO III

Níveis de enquadramento

Nível A:

Diretor (todos os sectores).

Nível B:

Analista de sistemas.
Chefe de departamento (todos os sectores).
Chefe de departamento de gestão ambiental.
Chefe de departamento de recursos humanos.
Chefe de fabricação.
Contabilista.
Coordenador geral.
Diretor adjunto de produção.

Nível C-1:

Analista.
Chefe de equipa/turno produção.
Chefe de secção (todos os sectores).
Chefe de turno.
Encarregado geral (produção).
Orçamentista.
Programador informático.
Responsável/coordenador de sector compras.
Responsável/coordenador de sector produção.
Técnico de desenho.
Técnico especialista de manutenção.

Nível C-2:

Encarregado de armazém.
Encarregado de vapor/energia (fogueiro).
Secretário(a) de direção/administração.
Técnico de manutenção eléctrica.
Técnico de manutenção mecânica.
Técnico de planeamento.

Nível D:

Condutor de máquina de papel.
Encarregado de higiene e saúde no trabalho.
Técnico de compras.
Técnico de qualidade.
Técnico de vendas.

Nível E:

Assistente administrativo.
Condutor de máquina de papel.
Controlador de formatos.
Controlador de qualidade de papel.
Controlador de qualidade.
Gravador e ou montador de carimbos.
Montador de cunhos e cortantes.
Motorista de pesados.
Operador de vapor/energia (fogueiro).
Técnico de construção civil.

Nível F:

Condutor de máquina de acabamento.
Condutor de máquina de papel até um ano.
Condutor de refinação de massa.
Cozinheiro(a).
Empregado(a) de refeitório.
Maquinista de transformação.
Motorista de ligeiros.
Operador de cartão canelado.
Operador de controlo de qualidade.
Operador de laboratório.
Operador de logística.
Preparador de matérias-primas.
Técnico de desenho até um ano.

Nível G:

Assistente administrativo até um ano.
Condutor de máquinas de transporte e arrumação de materiais.
Operador auxiliar de controlo de qualidade.
Operador de triagem de resíduos.
Operador(a) saqueiro.
Porteiro ou guarda.
Telefonista.

Nível H:

Ajudante de condutor de máquina de acabamento.
Ajudante de condutor de máquina de papel.
Ajudante de condutor de refinação de massa.
Ajudante de motorista.

Ajudante de operador de cartão canelado.
Ajudante de operador de vapor/energia (fogueiro).
Auxiliar administrativo.
Auxiliar de laboratório.
Auxiliar de produção.
Auxiliar geral.
Estagiário administrativo.
Estagiário comercial.
Estagiário de informática.
Estagiário de manutenção.
Estagiário técnico de desenho.
Manipulador(a).
Operador auxiliar de logística e apoio.
Operador auxiliar de transformação.

Nível I:

Aprendiz.

ANEXO IV

Tabela salarial

Níveis	Valor
A	990,00 €
B	940,00 €
C1	900,00 €
C2	870,00 €
D	862,00 €
E	850,00 €
F	845,00 €
G	835,00 €
H	820,00 €

O aprendiz admitido com 18 anos e menos de 25 anos, após seis meses passa a receber no mínimo o correspondente ao salário mínimo nacional.

Espinho, 19 de março de 2024.

Pela Associação Nacional dos Industriais de Papel e Cartão - ANIPC:

Joaquim Pedro Cardoso Ferreira Conceição, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL:

Justino de Jesus Pereira, na qualidade de mandatário.
João de Deus Pereira Vitória, 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 Actividades do Ambiente do Norte;
– SITE-CN - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Norte;

SITE-CSRA - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas;
SITE-SUL - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Sul;
Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas e Metalomecânicas do Distrito de Viana do Castelo;
SIESI - Sindicato das Indústrias Eléctricas do Sul e Ilhas;
Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Mineira;
Sindicato dos Trabalhadores Rodoviários e Actividades Metalúrgicas da Região Autónoma da Madeira.

Depositado em 10 de abril de 2024, a fl. 60 do livro n.º 13, com o n.º 98/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras do CCT entre a Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2023.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

A presente convenção coletiva de trabalho, a seguir designada por CCT, obriga, por um lado, todas as empresas que desenvolvam atividade de comércio no distrito de Faro, (CAE 47112, 47191, 47210, 47220, 47230, 47250, 47260, 47291, 47293, 47740, 47750, 47510, 47711, 47712, 47721, 47722, 47591, 47592, 47530, 47593, 47430, 47540, 47593, 47630, 47521, 47522, 47523, 47620, 47410, 47770, 47650, 47640, 47761, 47783, 47420, 47762, 47784, 47790, 47910, 47810, 47820, 47890, e 95210), representadas pela ACRAL e ACP, do outro lado, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo sindicato signatário, qualquer que seja o seu local de trabalho, abrangendo 4500 empresas e 7500 trabalhadores.

Clausula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- (...)

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de doze meses, contados a partir de 1 de janeiro de 2024 e serão revistas anualmente.

3 a 11- (...)

CAPÍTULO VI

Remunerações mínimas

Cláusula 27.ª

Retribuições certas mínimas

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Aos trabalhadores com funções de caixa ou que tenham a seu cargo recebimento de numerário, será atribuído um abono mensal de 18,00 €, desde que sejam responsáveis pelas falhas.

5- (...)

6- (...)

7- (...)

CAPÍTULO VI

Remunerações mínimas

Cláusula 28.ª

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores terão direito a um subsídio de refeição no valor de 5,40 € por cada dia de trabalho efetivo, sem prejuízo de valores mais elevados já em prática nas empresas.

2- Aos trabalhadores com horário de trabalho incompleto será assegurado um subsídio de refeição proporcional às horas de trabalho diário prestado.

Cláusula 31.ª

Diuturnidades

1- As retribuições certas auferidas pelos profissionais sem acesso obrigatório são acrescidas de uma diuturnidade por cada três anos de permanência na categoria, até ao limite de três diuturnidades.

2- O valor pecuniário de cada diuturnidade é de 14,40 €.

3- No ano de cessação do contrato, este será devido na parte proporcional aos meses de duração do contrato naquele ano civil.

4- Idêntica proporcionalidade será aplicada no caso de o contrato ter estado suspenso por impedimento prolongado respeitante ao trabalhador por motivo que não seja imputável, designadamente cumprimento de serviço militar, doença ou acidente de trabalho.

5- Para os efeitos do disposto nos números 2, 3 e 4, as frações do mês serão também pagas na proporção dos dias de trabalho prestado.

Cláusula 33.ª

Deslocações

Aos trabalhadores deslocados em serviço da empresa serão assegurados os seguintes direitos:

a) Pagamento das refeições, alojamentos e transporte necessários, nos seguintes termos:

Diária - 37,40 €;

Alojamento e pequeno-almoço - 20,00 €;

Pequeno-almoço - 2,60 €;

Almoço, jantar ou ceia - 11,25 €; ou pagamento das despesas contra a apresentação de documentos comprovativos;

b) (...);

c) (...)

ANEXO IV

Quadro de vencimentos

Tabela salarial

(1 janeiro de 2024 a 31 dezembro 2024)

Nível	Âmbito profissional	Salário
A	Analista sistemas Chefe escritório Chefe serviços Encarregado Encarregado geral Gerente comercial Gerente supermercado/loja	1 098,00 €

B	Assistente administrativo Caixeiro encarregado Chefe compras Chefe equipa (electricista) Chefe secção Chefe vendas Sub-gerente Encarregado armazém Encarregado de carnes Guarda-livros Inspector vendas Mestre ou mestra Operador fiscal caixa Programador Secretária direcção	947,00 €
C	1.º caixeiro 1.º escriturário Caixa balcão 1.ª Acabador móveis 1.ª Ajudante mestre ou mestra Caixa escritório Estagiária programação Expositor-decorador Fiel armazém Montador móveis Motorista pesados Oficial (electricista) Oficial relojoeiro 1.ª Operador supermercado/loja especializado Primeiro oficial de carnes Promotor vendas Prospector vendas Vendedor ou técnico vendas	934,00 €
D	2.º caixeiro 2.º escriturário Caixa balcão 2.ª Acabador móveis 2.ª Conferente Motorista ligeiros Oficial especializado (têxteis) Operador supermercado/loja 1.ª Recepcionista Relojoeiro 2.ª Segundo oficial de carnes	904,00 €

E	3.º caixeiro 3.º escriturário, Caixa balcão 3.ª Ajudante motorista Caixa balcão Cobrador Oficial costureira e bordadora especializada Oficial relojoeiro 3.ª Operador supermercado/loja 2.ª Pré oficial (electricista) Telefonista	880,00 €
F	Bordadora Costureira Distribuidor Estagiário 2.º ano Operadoras máquinas Praticante de carnes do 2.º ano Servente Servente limpeza	861,00 €
G	Ajudante relojoeiro Caixeiro ajudante Estagiário 3.º ano Operador ajudante supermercado/loja de 2.ª Praticante de carnes do 1.º ano	855,00 €
H	Ajudante (electricista) Estagiário 2.º ano Operador ajudante supermercado/loja 1.º ano	855,00 €
I	Estagiário 1.º ano	855,00 €

Lisboa, 16 de fevereiro de 2024.

Pela Associação do Comércio e Serviços da Região do Algarve - ACRAL:

Miguel Ângelo Morgado Henriques Machado Faísca, na qualidade de presidente da direção.
João Carlos Lisboa Santos, na qualidade de tesoureiro da direção.
Ana Isabel Mendes Pereira Fernandes de Sousa, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado a 9 de abril de 2024, a fl. 60 do livro n.º 13, com o n.º 97/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros - Alteração salarial e outras e texto consolidado

O presente acordo altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2020, alterado pela revisão, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, 22 de agosto de 2021 e pela revisão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, 22 de abril de 2023.

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 27,00 € por cada 5 anos de serviço, até ao limite de 7 diuturnidades, salvo os educadores de infância que não têm diuturnidades [1].

(…)

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 6,00 €, por cada dia completo de trabalho [2].

(…)

Cláusula 110.ª

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença referida no número 1 suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

(…)

Cláusula 164.ª

Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas, 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 constantes dos acordos de revisão publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2021 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2023.

1 Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.
2 Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

ANEXO I

TABELA B

Categorias profissionais

Grupo	Categoria	Descrição	Nível profissional Anexo II	Nível remuneratório Anexo III - Tabela A
Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica	Técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica especialista	(…)	(…)	III *
	Técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica especialista principal	(…)	(…)	II *

ANEXO III

TABELA A

Geral

Remunerações mínimas

Nível	Vencimento base a partir de 1 de janeiro de 2024
A	1 350,00 €
B	1 300,00 €
C	1 250,00 €
D	1 220,00 €
E	
E.1	940,00 €
E.2	890,00 €
I	1 300,00 €
II	1 240,00 €
III	1 185,00 €
IV	1 155,00 €
V	1 150,00 €
VI	1 050,00 €
VII	1 000,00 €
VIII	985,00 €
IX	961,00 €
X	913,00 €

* Com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2024.

XI	883,00 €
XII	873,00 €
XIII	863,00 €
XIV	851,00 €
XV	845,00 €
XVI	839,00 €
XVII	833,00 €
XVIII	827,00 €
XIX	821,00 €

TABELA B

Educadores de infância

Remunerações mínimas

Anos de serviço	Níveis de carreira	Vencimento base a partir de 1 de janeiro de 2024
Do início do contrato até final do 4.º ano de serviço	Nível 1	1 150,00 €
Do início do 5.º ano até ao final do 8.º ano de serviço	Nível 2	1 280,00 €
Do início do 9.º ano até final do 12.º ano de serviço	Nível 3	1 500,00 €
Do início do 13.º ano até final do 16.º ano de serviço	Nível 4	1 540,00 €
Do início do 17.º ano até final do 20.º ano de serviço	Nível 5	1 730,00 €
Do início do 21.º ano até final do 24.º de serviço	Nível 6	1 875,00 €
Do início do 25.º ano até final do 27.º ano de serviço	Nível 7	2 060,00 €
Do início do 28.º ano até final do 31.º ano de serviço	Nível 8	2 215,00 €
Do início do 32.º ano até final do 33.º ano de serviço	Nível 9	2 365,00 €
Do início do 34.º ano até final do 36.º ano de serviço	Nível 10	2 570,00 €
Do início do 37.º ano ou mais de serviço	Nível 11	2 670,00 €

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Cláusula 1.ª

Área, âmbito e adesão individual à convenção

1- A presente convenção coletiva de trabalho, a seguir designada por convenção, aplica-se em todo o território nacional e regula as relações de trabalho entre as associações mutualistas, que sejam ou venham a ser filiadas na União das Mutualidades Portuguesas, doravante UMP, e os trabalhadores ao seu serviço, que sejam ou venham a ser sindicalizados nas associações sindicais indicadas no mapa de associações sindicais anexo.

2- À data da celebração desta convenção encontram-se abrangidos pela mesma 100 empregadores e 5000 trabalhadores.

3- Os trabalhadores não filiados nas associações sindicais outorgantes, a quem não se aplica a presente convenção, que pretendam que esta lhes passe a ser aplicável, deverão comunicá-lo por escrito à direção da instituição:

a) No prazo de 90 dias a contar da data da sua publicação, para que a presente convenção produza efeitos desde a sua entrada em vigor; ou

b) A qualquer altura, sendo que, neste caso, a presente convenção produzirá efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da data da adesão.

4- Ao aderir a esta convenção, o trabalhador concorda em comparticipar nas despesas de negociação, celebração e revisão do contrato coletivo de trabalho em prestação correspondente a 0,5 % da remuneração ilíquida mensal durante o período de vigência do contrato.

5- A renovação sucessiva da presente convenção permite aos trabalhadores não filiados nas associações sindicais a renovação do seu pedido de adesão nos termos definidos nos números anteriores.

6- Os pedidos de adesão à presente convenção são feitos diretamente e voluntariamente a um dos sindicatos subscritores e que constam do mapa de associações sindicais anexo, conforme o número 1 desta cláusula; ou, em alternativa, se essa for a vontade do trabalhador, os pedidos podem ser realizados junto da instituição.

7- A contribuição prevista no número 4 da presente cláusula é satisfeita voluntariamente a qualquer um dos sindicatos subscritores desta convenção, livremente escolhido pelo trabalhador, a qual deverá ser paga mensalmente, através de autorização de débito direto durante o período de vigência da convenção ou durante o número de meses de contrato celebrado com o trabalhador ou, ainda, através de desconto autorizado pelo trabalhador, realizado mensalmente no salário pela instituição, a qual reenviará os montantes descontados para os sindicatos escolhidos, até ao quinto dia sobre a data do desconto, comunicando no mesmo prazo a cada sindicato selecionado a relação dos trabalhadores a quem foram realizados os descontos.

6- Independentemente das opções de adesão previstas e das opções de prestação da contribuição, o trabalhador deverá, quando comunicar ao sindicato escolhido a sua preferência e/ou quando da primeira prestação da contribuição, indicar a designação da instituição, sede social, remuneração ilíquida e tipo de vínculo contratual, data de início e termo do contrato para os trabalhadores com contrato a termo.

7- Quando os pedidos de adesão forem feitos diretamente a um dos sindicatos subscritores da presente convenção, este passará ao trabalhador uma declaração da adesão, com a identificação do trabalhador e da instituição, devendo aquele sindicato comunicar a essa entidade empregadora a adesão do trabalhador para que este possa passar a estar abrangido pela convenção.

8- Se os pedidos de adesão forem formalizados junto da instituição, esta passará ao trabalhador declaração do facto e comunicará ao sindicato ou sindicatos escolhidos pelos trabalhadores a listagem dos trabalhadores, com a respetiva identificação, categoria, situação profissional, contratual e remuneratória.

9- A interrupção do pagamento da contribuição prevista no número 4 da presente cláusula dá origem à suspensão dos efeitos da adesão do trabalhador à presente convenção.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e forma de revisão

1- A presente convenção entra em vigor, em todo o território nacional, no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e tem um prazo de vigência de 36 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais A e B previstas no anexo III e as cláusulas de expressão pecuniária têm um prazo de vigência de 12 meses, pelo que serão revistas anualmente e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano civil subsequente, salvo acordo contrário entre as partes que outorgam a presente convenção.

3- O processo de revisão das tabelas salariais previstas no anexo III e das cláusulas de expressão pecuniária deverá ser iniciado no prazo de 10 meses a contar da data de início da respetiva vigência.

4- No caso de não haver denúncia, a convenção renova-se, sucessivamente, por períodos de um ano, mantendo-se em vigor até ser substituída por outra.

5- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, através de carta registada com aviso de receção, com a antecedência de, pelo menos, 3 meses em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores, e deve ser acompanhada de proposta negocial global e respetiva fundamentação.

6- Havendo denúncia, a convenção mantém-se vigente durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou, no mínimo, durante 12 meses, não podendo exceder os 18 meses.

7- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 30 dias após a receção da proposta de negociação global, devendo a sua resposta ser devidamente fundamentada, contendo, pelo menos, contraproposta relativa a todas as matérias da proposta, mesmo as que não sejam aceites, ou, em alternativa, uma manifestação expressa de afirmação de propósito negocial.

8- Caso a resposta contenha apenas uma manifestação expressa de afirmação de propósito negocial, a contraposta, nos termos referidos no número anterior, deverá ser remetida no prazo máximo de 60 dias contados da receção da proposta ou em prazo distinto a acordar entre as partes, presumindo-se a respetiva aceitação caso não seja apresentada contraproposta nesse mesmo prazo.

9- Após a apresentação da contraproposta, por iniciativa de qualquer das partes, e no prazo máximo de 15 dias, deve realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

10- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

11- Verificando-se a caducidade da presente convenção, cessam os seus efeitos relativamente aos contratos de trabalho abrangidos pela mesma, salvo quanto à retribuição, categoria profissional e respetivo conteúdo funcional e à duração do tempo de trabalho.

Cláusula 3.ª

Responsabilidade social das instituições

As instituições, devem, na medida do possível, organizar a prestação de trabalho de forma a obter o maior grau de compatibilização entre a vida familiar e a vida profissional dos seus trabalhadores.

Cláusula 4.ª

Princípio do tratamento mais favorável

As disposições desta convenção só podem ser afastadas por contrato de trabalho quando este estabeleça condições mais favoráveis para o trabalhador e desde que não respeite a matéria subtraída à previsão em contrato de trabalho, por força da lei.

CAPÍTULO II

Admissão e categoria profissional

Cláusula 5.ª

Condições de admissão

1- As condições mínimas gerais de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias profissionais enumeradas no anexo I são as seguintes:

a) Idade mínima não inferior a 16 anos;

b) Escolaridade obrigatória.

2- São condições específicas de admissão, para determinadas categorias profissionais, a idade não inferior a 18 anos, habilitações literárias exigidas para o exercício da categoria profissional, formação profissional adequada às funções ou certificação profissional, quando exigidas por lei.

3- A admissão sem experiência profissional prévia para o exercício das funções que irá desempenhar, em todas as categorias profissionais, pode ser feita a título de estágio desde que para o mesmo seja estabelecido um plano de formação para a respetiva função, o qual deverá constar em anexo ao respetivo contrato de trabalho, tendo esta fase uma duração máxima de 12 meses, ingressando o trabalhador, depois deste período, na respetiva categoria profissional.

4- O trabalhador que ingresse na qualidade de estagiário tem direito a auferir uma remuneração correspondente a valor não inferior a 80 % do previsto no anexo III para a respetiva categoria profissional em que venha a ingressar, após o fim do período de estágio e desde que de tal não resulte numa remuneração inferior ao salário mínimo nacional em vigor.

Cláusula 6.ª

Preferência na admissão

1- Não obstante a liberdade das instituições no recrutamento de trabalhadores, estas devem, desde que os trabalhadores em causa reúnam os requisitos necessários para o efeito, dar preferência na admissão aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, pessoas com deficiência ou doença crónica.

2- Os trabalhadores com responsabilidades familiares, com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica, bem como os que frequentem estabelecimentos de ensino secundário ou superior, têm preferência na admissão em regime de tempo parcial.

Cláusula 7.ª

Categorias profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos na presente convenção serão classificados de acordo com as categorias profissionais constantes do anexo I, tendo, para tanto, em atenção a atividade principal para que sejam contratados.

2- Não obstante o previsto no número anterior, sempre que circunstâncias técnicas, organizativas, de mercado ou particulares exigências inerentes à atividade contratada o justifiquem, a instituição pode contratar trabalhadores para outras categorias profissionais não previstas nesta convenção, devendo, nestes casos, equipará-los, em termos remuneratórios, a categorias profissionais equivalentes, atendendo para tanto a critérios de razoabilidade e equidade.

3- As categorias profissionais previstas na presente convenção são enquadradas nos níveis de qualificação constantes do anexo II.

4- Às categorias profissionais correspondem, como remuneração mínima, os níveis de retribuição fixados nas respetivas tabelas do anexo III.

Cláusula 8.ª

Avaliação do desempenho

1- As instituições ficam obrigadas a implementar um sistema de avaliação do desempenho dos seus trabalhadores, devendo o mesmo ter por base e respeitar os princípios da objetividade, justiça, paridade, igualdade e imparcialidade, garantindo a audição dos trabalhadores, diretamente ou através dos seus representantes por si nomeados para o efeito.

2- A avaliação do desempenho tem por objetivo a melhoria da qualidade dos serviços e da produtividade do trabalho, podendo, ainda, ser considerada nas matérias respeitantes à evolução profissional dos trabalhadores, designadamente no que concerne ao nível remuneratório ou eventual reclassificação ou, ainda, alteração da categoria profissional.

3- As instituições ficam obrigadas a dar adequada publicidade aos parâmetros a utilizar na avaliação do desempenho e à respetiva valorização, devendo elaborar um plano de objetivos anual que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expetativas quer das instituições quer dos seus trabalhadores, tendo em consideração o parecer prévio dos trabalhadores, tenha sido este prestado diretamente ou através dos seus representantes, nomeados para o efeito.

CAPÍTULO III

Contrato individual de trabalho

Cláusula 9.ª

Objeto do contrato de trabalho

1- Cabe às partes definir, em concreto, a atividade para que o trabalhador é contratado.

2- A definição a que se refere o número anterior pode ser feita por remissão para uma das categorias profissionais constantes do anexo I.

Cláusula 10.ª

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato, começando a contar-se desde o início da execução da prestação do trabalho, incluindo-se aqui eventuais formações ministradas ou determinadas pelas instituições, devendo as partes, durante esse período, agir de modo a permitir que se possa avaliar a viabilidade e manutenção do interesse na relação laboral.

2- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode fazer cessar o contrato sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização ou compensação.

3- Não obstante o previsto no número anterior, tendo o período experimental durado mais de 60 dias ou mais de 120 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, as partes têm de dar, respetivamente, um aviso prévio de 7 ou 15 dias.

4- O não cumprimento, total ou parcial, do período de aviso prévio previsto no número anterior determina o pagamento da retribuição correspondente ao aviso prévio em falta.

5- Salvo o previsto na lei e no acordo escrito entre as partes, nos contratos sem termo o período experimental pode ter, no máximo, a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para o pessoal de direção e quadros superiores da instituição, bem como para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

c) 240 dias para trabalhador que exerça cargo de direção ou quadro superior.

6- Salvo acordo escrito entre as partes, nos contratos a termo, o período experimental pode ter, no máximo, a seguinte duração:

a) 30 dias para os contratos com duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

7- Para efeitos da contagem do período experimental, não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

8- A antiguidade do trabalhador conta-se desde o início do período experimental.

Cláusula 11.ª

Contrato de trabalho a termo

1- O contrato de trabalho a termo pode ser celebrado nos termos previstos no Código do Trabalho.

2- O contrato de trabalho a termo está sujeito a forma escrita e dele devem constar, pelo menos, as seguintes indicações:

a) Nome ou denominação e domicílio ou sede dos contraentes;

b) Atividade contratada e retribuição do trabalhador;

c) Local e período normal de trabalho;

d) Data de início do trabalho;

e) Indicação do termo estipulado e do respetivo motivo justificativo;

f) Data da celebração do contrato e, sendo a termo certo, da respetiva cessação.

CAPÍTULO IV

Comissão de serviço

Cláusula 12.ª

Comissão de serviço

1- Podem ser exercidos em comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direção técnica ou de coordenação, bem como as funções de secretariado pessoal relativamente aos titulares desses cargos e, ainda, as funções de chefia ou outras cuja natureza pressuponha especial relação de confiança com a instituição.

2- Podem, ainda, ser exercidos em comissão de serviço todos os demais cargos que, atendendo à especial relação de confiança que lhe está subjacente, justifiquem o recurso a este tipo de contratação, designadamente, os trabalhadores constantes do anexo I da tabela A.

3- No demais aqui não previsto, nem devidamente estabelecido no acordo a celebrar entre as partes, são diretamente aplicáveis ao exercício da atividade em comissão de serviço as normas legais em vigor relativamente às formalidades, à cessação e respetivos efeitos da comissão de serviço, bem como à contagem do tempo de serviço.

Cláusula 13.ª

Período experimental na comissão de serviço

Nos contratos em comissão de serviço, a existência de período experimental depende de previsão expressa do mesmo no respetivo acordo, não podendo o mesmo exceder 180 dias.

CAPÍTULO V

Teletrabalho

Cláusula 14.ª

Noção

Considera-se teletrabalho a forma de organização e/ou de prestação do trabalho que, com recurso a tecnologias de informação e de comunicação, é efetuada fora das instalações da instituição.

Cláusula 15.ª

Igualdade de tratamento de trabalhador em regime de teletrabalho

O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores, em tudo o que não esteja expressamente previsto neste capítulo e que não seja contrário ou incompatível com este, aplicando-se as regras constantes na lei geral para este regime de prestação de trabalho.

Cláusula 16.ª

Forma e conteúdo do contrato de teletrabalho

1- O contrato está sujeito a forma escrita e deve conter, entre outras:

a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

b) Indicação da atividade a prestar pelo trabalhador, com menção expressa do regime de teletrabalho, e correspondente retribuição;

c) Indicação do período normal de trabalho;

d) Se o período previsto para a prestação de trabalho em regime de teletrabalho for inferior à duração previsível do contrato de trabalho, a atividade a exercer após o termo daquele período;

e) Propriedade dos instrumentos de trabalho;

f) Identificação do estabelecimento ou departamento da instituição em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

2- O trabalhador em regime de teletrabalho pode passar a trabalhar no regime dos demais trabalhadores da instituição, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a instituição.

3- A forma escrita é exigida apenas para prova da estipulação do regime de teletrabalho.

Cláusula 17.ª

Tempo de trabalho

1- No caso do teletrabalho apenas se desenvolver em alguns dias do período normal de trabalho semanal, as partes acordarão quais os dias a ele afetos.

2- Na falta de acordo, compete à instituição fixar os dias em causa.

3- Quando preste a sua atividade em teletrabalho, o horário diário não poderá ser superior ao praticado na instituição.

4- Durante o horário de trabalho, o trabalhador deverá estar disponível para contactos de clientes, colegas e/ou superiores hierárquicos que com ele queiram contactar.

Cláusula 18.ª

Especificidades do teletrabalho para os casos de trabalhador com vínculo laboral

1- No caso de trabalhador vinculado à instituição e que passe a prestar o seu trabalho nesta modalidade, a duração inicial do contrato para prestação subordinada de teletrabalho não pode exceder 5 anos.

2- As partes poderão denunciar o contrato, na modalidade referida no número anterior, durante os primeiros 30 dias.

3- Cessando a prestação de trabalho nesta modalidade, o trabalhador retoma a prestação de trabalho, nos termos acordados, ou, não havendo acordo, nos termos em que anteriormente prestava o seu trabalho.

Cláusula 19.ª

Instrumentos de trabalho em prestação subordinada de teletrabalho

1- Na falta de estipulação contratual, presume-se que os instrumentos de trabalho respeitantes a tecnologias de informação e de comunicação utilizados pelo trabalhador pertencem à instituição, que deve assegurar as respetivas instalação e manutenção e o pagamento das inerentes despesas.

2- Salvo acordo em contrário, o trabalhador não pode dar aos instrumentos de trabalho disponibilizados pela instituição uso diverso do inerente ao cumprimento da sua prestação de trabalho.

3- O trabalhador deve observar as regras de utilização e funcionamento dos instrumentos de trabalho que lhe forem disponibilizados, bem como deles fazer um uso prudente, sendo que uma vez cessado o teletrabalho, os mesmos serão devolvidos à instituição.

4- No caso de mau funcionamento ou avaria do equipamento em causa, deverá a instituição ser imediatamente avisada.

5- Entre outros deveres, o trabalhador obriga-se a proteger de terceiros bem como a não divulgar quaisquer informações, dados, acessos, *password* ou outros meios, que possam pôr em causa os interesses da instituição, podendo ser responsabilizado, incluindo civil e disciplinarmente, pelas consequências que decorram da violação destes deveres.

CAPÍTULO VI

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 20.ª

Boa-fé e mútua colaboração

1- A instituição e o trabalhador, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem atuar sempre com respeito pelo princípio da boa-fé e da cooperação.

2- Na execução do contrato de trabalho, devem as partes participar e colaborar ativamente, quer na prossecução dos interesses e fins das instituições, quer para a promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 21.ª

Dever de informação

1- A instituição e o trabalhador têm o dever recíproco de informar a outra parte sobre todos os aspetos relevantes para a manutenção da relação laboral.

2- Sem prejuízo do disposto nas normas legais aplicáveis, a instituição deverá prestar ao trabalhador, por escrito, as seguintes informações relativas ao seu contrato de trabalho:

a) Identificação completa da instituição;
b) Categoria profissional e descrição sumária das funções correspondentes;
c) Período normal de trabalho;
d) Local de trabalho;
e) Tipo de contrato e respetivo prazo, quando aplicável;
f) Retribuição, indicando, quando aplicável, o montante das prestações acessórias e complementares;
g) Condições particulares de trabalho, quando existam;
h) Duração do período experimental, quando exista;
i) Data de celebração do contrato e a do início dos seus efeitos;
j) Justificação dos motivos do contrato a termo;

k) Indicação do tempo de serviço prestado pelo trabalhador em outras instituições abrangidas pela presente convenção, quando aplicável;

l) Indicação do instrumento de regulação coletiva de trabalho aplicável;

m) Identificação do fundo de compensação do trabalho ou de mecanismo equivalente, bem como do fundo de garantia de compensação do trabalho, previstos em legislação específica;

n) O número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora.

3- O dever de informação considera-se cumprido quando as informações previstas no número anterior constem de contrato de trabalho reduzido a escrito.

4- Havendo alteração de qualquer dos elementos referidos no número 2 desta cláusula, a instituição deve comunicar esse facto ao trabalhador, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data em que a alteração produz efeitos.

5- O disposto no número anterior não é aplicável quando a alteração resultar da lei, da convenção ou do regulamento interno de instituição.

6- O trabalhador, por sua vez, deve prestar à instituição informação sobre todas as alterações relevantes para a prestação da atividade laboral, por escrito, nos 30 dias subsequentes à data da ocorrência da alteração.

Cláusula 22.ª

Deveres da instituição

São deveres da instituição:

a) Cumprir o disposto no contrato individual de trabalho, nesta convenção e na demais legislação aplicável;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

c) Pagar pontualmente a retribuição;

d) Proporcionar adequadas condições de trabalho ao exercício das suas funções;

e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente, proporcionando-lhe formação profissional;

f) Implementar e realizar a avaliação do desempenho;

g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores, bem como facilitar o exercício, nos termos legais, de atividade sindical na instituição;

i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da saúde e a segurança do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, transferindo a respetiva responsabilidade para uma seguradora;

j) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram para a instituição da aplicação das prescrições legais vigentes;

k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença e proporcionar aos trabalhadores as condições necessárias à realização do exame médico anual;

l) Passar certificado de trabalho, nos termos legais e sempre que os trabalhadores o solicitem, no prazo máximo de 10 dias;

m) Manter atualizado o registo dos trabalhadores, com indicação de nome, morada, datas de nascimento e admissão, habilitações académicas e profissionais, modalidade de contrato, categoria, plano anual de objetivos e resultados da avaliação do desempenho, retribuição e outras prestações pecuniárias, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem a perda de retribuição ou diminuição de dias de férias, sanções disciplinares, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais;

n) O registo individual referido na alínea anterior é organizado pela instituição e só pode ser consultado, extraídas cópias ou certidões pelo próprio trabalhador ou por outrem com mandato escrito daquele, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, bem como pelos órgãos de gestão da instituição, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspeção e judiciárias.

Cláusula 23.ª

Deveres dos trabalhadores

Sem prejuízo de outras obrigações decorrentes da lei, o trabalhador deve:

a) Observar o disposto no contrato individual de trabalho, nos regulamentos internos, nesta convenção e na demais legislação aplicável;

b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a instituição, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a instituição;

c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

d) Realizar com competência, zelo e diligência tarefas que lhe estiverem confiadas, bem como desempenhar, sempre que tal se justifique e desde que obtido previamente o seu consentimento, as tarefas dos trabalhadores que se encontrem impedidos de prestar trabalho, designadamente por motivo de gozo de férias, ausências e licenças, observados os termos previstos nesta convenção e na lei, nomeadamente no que respeita ao conteúdo funcional da sua categoria profissional;

e) Cumprir as ordens e instruções da instituição, bem como as emanadas dos seus superiores hierárquicos, em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

f) Guardar lealdade à instituição, nomeadamente, não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações relativas à instituição ou seus utentes, salvo no cumprimento de obrigação legalmente instituída;

g) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens, equipamentos e instrumentos relacionados com o seu trabalho;

h) Contribuir para a otimização da qualidade dos serviços prestados pela instituição e para a melhoria do respetivo funcionamento, designadamente participando ativamente e com empenho nas ações de formação que lhe forem proporcionadas pela instituição;

i) Participar ativamente no processo de avaliação do desempenho;

j) Cumprir as normas de higiene e segurança no trabalho e zelar pela sua segurança e saúde, submetendo-se, nomeadamente, ao exame médico anual e aos exames médicos para que seja convocado;

k) Guardar segredo profissional, salvo quando a quebra se tornar essencial à defesa dos seus direitos e garantias ilicitamente atingidos;

l) Informar a instituição sobre os seus dados pessoais, bem como a sua eventual atualização, de forma a possibilitar à instituição o conhecimento de todos os dados constantes do seu processo individual;

m) Não praticar quaisquer atos, por ação ou omissão, suscetíveis publicamente de prejudicar o bom nome, a imagem, os fins e interesses da instituição, seus representantes e demais colaboradores.

Cláusula 24.ª

Garantias dos trabalhadores

É proibido à instituição:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos colegas;

d) Diminuir a retribuição, baixar a categoria ou transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos legal ou convencionalmente previstos;

e) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros, salvo nos casos especialmente previstos;

f) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela instituição ou por pessoa por ela indicada;

g) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;

i) Exigir dos trabalhadores prestação de trabalho que modifique substancialmente a posição contratual do trabalhador.

CAPÍTULO VII

Prestação do trabalho

Cláusula 25.ª

Poder de direção e poder disciplinar

1- Compete às instituições, no exercício do seu poder de direção e dentro dos limites decorrentes do contrato e das normas que o regem, fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho.

2- O regime do exercício do poder disciplinar aplicável no âmbito da presente convenção é o previsto na lei, salvo o disposto no número seguinte.

3- As instituições podem aplicar as seguintes sanções:

a) Repreensão;

b) Repreensão registada;

c) Sanção pecuniária, nos termos previstos na lei;

d) Perda de dias de férias, nos termos previstos na lei;

e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, nos termos previstos na lei;

f) Despedimento sem indemnização ou compensação, nos termos previstos na lei.

4- Caso o trabalhador confesse e aceite retratar-se antes de proferida a decisão final, tal deve ser tido em conta no processo de decisão e aplicação da sanção disciplinar, como eventual fator atenuante ou de fundamento para arquivamento do procedimento disciplinar.

5- O mesmo se aplica quando o trabalhador proponha a frequência de formação profissional diretamente relacionada com o exercício das suas funções e deveres violados no âmbito do processo disciplinar em causa, devendo faze-lo fora do horário de trabalho e suportando as despesas para o efeito ou, ainda, quando o trabalhador proponha ressarcir a instituição pelos danos causados. Para o efeito o trabalhador deverá apresentar uma proposta devidamente fundamentada até que seja proferida decisão final.

Cláusula 26.ª

Exercício de funções

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer as funções correspondentes à atividade para que foi contratado.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem uma significativa desvalorização profissional, salvo em situações temporárias de excecional necessidade ou em estado de necessidade.

3- A determinação pela instituição do exercício, ainda que acessório, das funções a que corresponda uma retribuição, ou qualquer outra regalia, mais elevada confere ao trabalhador o direito a estas enquanto tal situação se mantiver.

4- Quando o trabalhador exercer, com carácter regular, funções inerentes a diversas categorias, receberá a retribuição base prevista na convenção para a mais elevada.

Cláusula 27.ª

Mobilidade funcional

1- Não obstante o previsto na cláusula anterior, a instituição pode, quando o interesse da mesma assim o exigir, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que se respeitem os direitos e garantias dos trabalhadores previstos nesta convenção e na lei.

2- Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- O disposto nos números anteriores não pode implicar diminuição da retribuição, tendo o trabalhador direito a auferir das vantagens inerentes à atividade temporariamente desempenhada.

4- A ordem de alteração deve ser justificada, com indicação do tempo previsível, não podendo este ser superior a 180 dias, salvo em situações devidamente justificadas.

5- Sem prejuízo do previsto nos números anteriores, qualquer trabalhador poderá, ainda, e desde que lhe sejam garantidos todos os direitos previstos nesta convenção e na lei, desempenhar, a título experimental, funções diferentes daquelas para que foi contratado, durante um período efetivo de 180 dias, após o qual poderá,

mediante acordo escrito, ser reclassificado para categoria profissional correspondente ou, não havendo acordo, regressar às funções para que foi contratado inicialmente ou que se encontrava a desempenhar à data.

6- No caso previsto no número anterior, será dado conhecimento prévio ao trabalhador, sendo que, havendo reclassificação, o período experimental será contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 28.ª

Reclassificação profissional

1- Sempre que haja alteração consistente e substancial da atividade principal para a qual o trabalhador foi contratado ou em situação decorrente do resultado do processo de avaliação de desempenho, nos termos acima previstos, deverá a instituição proceder à respetiva reclassificação profissional, não podendo daí resultar a baixa de categoria.

2- Presume-se consistente a alteração da atividade principal para a qual o trabalhador foi contratado, sempre que decorra um período de 12 meses sobre o início da mesma.

3- A presunção a que se reporta o número anterior pode ser ilidida pela instituição, competindo-lhe a prova da natureza transitória da alteração.

4- A reclassificação produz efeitos por iniciativa da instituição ou, sendo caso disso, a partir da data de requerimento do trabalhador interessado nesse sentido.

CAPÍTULO VIII

Local de trabalho

Cláusula 29.ª

Princípio geral

1- O trabalhador deve, em princípio e sempre que a natureza das suas funções assim o permita, realizar a sua prestação no local de trabalho contratualmente definido ou, ainda, no lugar resultante de processo de transferência de local de trabalho.

2- Na falta de indicação expressa, considera-se local de trabalho o que resultar da natureza da atividade do trabalhador e da necessidade da instituição que tenha levado à sua admissão, desde que aquele fosse ou devesse ser conhecido do trabalhador.

Cláusula 30.ª

Trabalhador com local de trabalho não fixo

1- Nos casos em que o trabalhador exerça a sua atividade indistintamente em diversos lugares, terá direito ao pagamento das despesas e à compensação de todos os encargos diretamente decorrentes daquela situação, nos termos expressamente acordados com a instituição.

2- Na falta de acordo, haverá reembolso das despesas realizadas e que diretamente resultem das deslocações efetuadas, desde que comprovadas e observando-se critérios de razoabilidade.

3- O tempo normal de deslocação conta para todos os efeitos como tempo efetivo de serviço.

Cláusula 31.ª

Transferência temporária

1- A instituição pode, quando o seu interesse o exija, transferir temporariamente o trabalhador para outro local de trabalho se essa transferência não implicar prejuízo sério para o mesmo.

2- Por estipulação contratual, as partes podem alargar ou restringir a faculdade conferida no número anterior.

3- Da ordem de transferência, além da justificação, deve constar o tempo previsível da alteração que, salvo condições especiais, não pode exceder 6 meses.

4- A instituição custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência temporária decorrentes do acréscimo dos custos de deslocação e resultantes do seu alojamento.

5- A comunicação ao trabalhador da transferência temporária do seu local de trabalho deve ser efetuada por escrito e com a antecedência mínima de 8 dias.

Cláusula 32.ª

Mobilidade geográfica

1- A instituição pode, quando o seu interesse assim o exija, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, desde que tal não implique prejuízo sério para o trabalhador.

2- A instituição pode, ainda, transferir o trabalhador para outro local de trabalho, se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde aquele presta serviço ou, ainda, do alargamento da atividade da instituição, da qual resulte a abertura de novos estabelecimentos, instalações ou serviços.

3- Nos casos previstos nos números anteriores, o trabalhador pode resolver o seu contrato com justa causa, no caso de daí resultar prejuízo sério e desde que o justifique devidamente, tendo direito ao recebimento da compensação legal acordada com a instituição, a qual não poderá ser inferior à indemnização legalmente prevista.

4- A instituição custeará as despesas do trabalhador impostas pela transferência decorrentes do acréscimo excecional dos custos de deslocação e resultantes do seu alojamento ou da mudança de residência.

5- A transferência do trabalhador entre os serviços ou equipamentos da mesma instituição não afeta a respetiva antiguidade, contando para todos os efeitos a data de admissão na mesma.

6- A comunicação ao trabalhador da transferência do local de trabalho deve ser efetuada por escrito e com a antecedência de 30 dias.

Cláusula 33.ª

Deslocações

1- O trabalhador encontra-se obrigado às deslocações inerentes às suas funções ou às indispensáveis à sua formação profissional.

2- Designa-se por deslocação a realização transitória da prestação de trabalho fora do local de trabalho, por conta e em nome da instituição.

3- Consideram-se deslocações com regresso diário à residência aquelas em que o período de tempo despendido, incluindo a prestação de trabalho e as viagens impostas pela deslocação, não ultrapasse em mais de 2 horas o período normal de trabalho.

4- Consideram-se deslocações sem regresso diário à residência as não previstas no número anterior, salvo se o trabalhador optar pelo regresso à residência, caso em que será aplicável o regime estabelecido para as deslocações com regresso diário à mesma.

5- Os limites máximos dos montantes de reembolso das despesas de deslocação serão previamente estabelecidos pela instituição, observando-se critérios de razoabilidade.

Cláusula 34.ª

Deslocações com regresso diário à residência

Os trabalhadores que façam deslocações com regresso diário à residência terão direito:

a) Ao pagamento das despesas de transporte de ida e de volta ou à garantia de transporte gratuito fornecido pela instituição, na parte que vá além do percurso usual entre a residência do trabalhador e o seu local habitual de trabalho;

b) Ao fornecimento ou pagamento das refeições, consoante as horas ocupadas, podendo a instituição exigir documento comprovativo das despesas efetuadas para efeitos de reembolso;

c) Ao pagamento da retribuição equivalente ao período que decorrer entre a saída e o regresso à residência, deduzido do tempo habitualmente gasto nas viagens de ida e regresso do local de trabalho, ou, em alternativa, usar o crédito dessas horas, afetando-as ao regime de banco de horas, caso este exista.

Cláusula 35.ª

Deslocações sem regresso diário à residência

O trabalhador deslocado sem regresso diário à residência tem direito:

a) Ao pagamento ou fornecimento integral da alimentação e do alojamento, dentro dos limites estabelecidos previamente com a instituição, observando-se critérios de razoabilidade;

b) Ao transporte gratuito ou reembolso das despesas de transporte realizadas, nos termos previamente acordados com a instituição, dentro dos limites estabelecidos previamente com a instituição, observando-se critérios de razoabilidade;

c) Ao pagamento de um subsídio correspondente a 20 % da retribuição diária por cada noite que passe fora da sua residência.

Cláusula 36.ª

Transferência a pedido do trabalhador

1- O trabalhador pode, para além das situações previstas na lei, pedir para ser transferido, temporária ou definitivamente, para outro equipamento da instituição, justificando as razões do seu pedido.

2- A instituição deve, no caso previsto no número anterior, sempre que possível, promover a transferência, salvo razões imperiosas ligadas ao respetivo funcionamento ou, ainda, à não existência de posto de trabalho compatível disponível.

Cláusula 37.ª

Cedência ocasional de trabalhadores

1- A instituição pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a outras instituições, organismos oficiais ou outras entidades que sejam jurídicas, económica ou financeiramente associadas e com quem desenvolvam projetos de parceria e cooperação, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à sua cedência e às respetivas condições.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser objeto de acordo escrito, assinado pelas instituições cedente e cessionária, onde se indique:

a) Identificação das partes;

b) Identificação do trabalhador cedido;

c) Indicação das funções a desempenhar pelo trabalhador e respetiva remuneração;

d) Indicação da data de início e da duração da cedência;

e) Declaração de concordância do trabalhador.

3- Durante a cedência, o trabalhador mantém todos os direitos, regalias e garantias inerentes à qualidade de trabalhador da instituição cedente, sem prejuízo de poder auferir, no respetivo período, condições mais favoráveis atribuídas pela cessionária.

4- A cedência não implica a alteração da entidade empregadora do trabalhador cedido, o qual permanece vinculado à entidade cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

5- Durante a execução do contrato na instituição cessionária, o trabalhador fica sujeito ao regime de prestação de trabalho praticado nesta instituição, nomeadamente, no que respeita ao modo, lugar de execução e duração do trabalho.

6- Cessando a cedência, o trabalhador regressa à instituição cedente com a categoria e estatuto remuneratório que tinha no início da cedência, salvo acordo escrito com o trabalhador em sentido contrário, contando o tempo de trabalho prestado durante o período de cedência para efeitos de antiguidade.

7- Em tudo o que não esteja expressamente previsto nesta cláusula e que não seja contrário ou incompatível com o aqui disposto, aplicam-se as regras respeitantes a esta matéria constantes no Código de Trabalho.

CAPÍTULO IX

Tempos de trabalho

Cláusula 38.ª

Tempo de trabalho

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

Cláusula 39.ª

Período normal de trabalho

O período normal de trabalho de todos os trabalhadores não pode ser superior a 40 horas semanais, nem a 8 horas diárias, salvo disposição na lei em contrário.

Cláusula 40.ª

Especificidades do período normal de trabalho dos educadores de infância

1- Para os trabalhadores com funções pedagógicas, o período normal de trabalho semanal é de 40 horas, desenvolvido de segunda a sexta-feira, sendo que, destas, 30 horas são destinadas a trabalho direto com as crianças.

2- Sem prejuízo do número seguinte, as restantes 10 horas de trabalho, relativas ao período normal de trabalho semanal, serão destinadas a outras atividades, incluindo estas, designadamente, todas as necessárias à execução do projeto educativo e, ainda, à avaliação individual das crianças e ao atendimento das famílias.

3- O trabalhador poderá optar por prestar cinco das dez horas semanais de trabalho referidas no número anterior, fora do seu local de trabalho.

Cláusula 41.ª

Fixação do horário de trabalho

1- Compete às instituições, atendendo às suas necessidades concretas, estabelecer em cada momento, os horários de trabalho, dentro dos condicionalismos da lei e desta convenção, presumindo-se que os mesmos não foram individualmente acordados, salvo quando o contrário resulte expressamente do contrato individual de trabalho.

2- Não obstante o previsto no número anterior, na elaboração dos horários de trabalho devem ser ponderadas as preferências manifestadas pelos trabalhadores e, sempre que tal não coloque em causa o normal funcionamento das instituições, devem os horários de trabalho fixar-se em 5 dias semanais, entre segunda-feira e sexta-feira.

3- As instituições ficam obrigadas a elaborar e a afixar anualmente, em local acessível e visível, o mapa de horário de trabalho, devendo, para tanto, consultar previamente, caso existam, as comissões de trabalhadores ou os delegados sindicais.

4- O período normal de trabalho pode ser definido em termos médios, tendo como referência períodos de 4 meses.

Cláusula 42.ª

Intervalos de descanso

1- O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um intervalo de duração não inferior a uma 1 hora nem superior a 2 horas, de modo a que os trabalhadores não prestem mais de 5 horas consecutivas de trabalho.

2- Para os motoristas, trabalhadores adstritos ao serviço de transporte de utentes, trabalhadores de apoio previstos no anexo I e trabalhadores cuja natureza das funções assim o exija, poderá ser estabelecido um intervalo de duração superior a 2 horas.

3- Os trabalhadores que cumpram mais de 4 horas ininterruptas de trabalho têm direito a um período de 15 minutos de intervalo.

4- Salvo disposição legal em contrário, por acordo entre a instituição e os trabalhadores, pode ser estabelecida a dispensa ou a redução dos intervalos de descanso.

Cláusula 43.ª

Descanso semanal

1- O dia de descanso semanal obrigatório deve, em regra, coincidir com o domingo.

2- Para os trabalhadores necessários a assegurar o normal funcionamento da instituição, o dia de descanso semanal obrigatório pode não coincidir com o domingo, mediante as necessidades concretas da instituição.

3- No caso previsto no número anterior, a instituição assegurará aos seus trabalhadores o gozo anual de um mínimo de 12 dias de descanso semanal coincidentes com o domingo.

4- Não sendo possível garantir aos trabalhadores o gozo de 12 dias de descanso semanal coincidente com o domingo, a instituição obriga-se a compensar o trabalhador com um dia de férias por cada dia de descanso não efetivo, até ao limite máximo de 3 dias, devendo sempre garantir um mínimo de 9 dias por ano de descanso coincidente com o domingo.

5- Para além do dia de descanso obrigatório, poderá ser concedido ao trabalhador até 1 dia de descanso semanal complementar, podendo este ser repartido e descontinuado, quer diária quer semanalmente, nos termos que forem previstos nos mapas de horário de trabalho.

6- O dia de descanso semanal obrigatório e o dia ou meio dia de descanso complementar serão consecutivos, pelo menos, uma vez de 9 em 9 semanas.

Cláusula 44.ª

Adaptabilidade

1- O período normal de trabalho diário, apurado em termos médios, conforme previsto no número 4 da cláusula 41.ª, pode ser aumentado até ao limite máximo de 4 horas diárias, sem que a duração semanal exceda 60 horas, não contando para este limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

2- Nas semanas em que, por foça do regime da adaptabilidade, a duração do trabalho seja inferior a 40 horas semanais, a redução diária não pode ser superior a 4 horas, salvo se as partes acordarem na redução da semana de trabalho em dias ou meios dias.

3- O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos trabalhadores, em função das necessidades da instituição.

4- O horário semanal do período de referência é afixado e comunicado por escrito aos trabalhadores envolvidos, com antecedência mínima de 7 dias sobre o seu início, salvo situações imprevistas devidamente fundamentadas, presumindo-se a sua aceitação desde que, no prazo de 7 dias, 75 % dos trabalhadores prestem o seu consentimento, tácita ou expressamente.

5- Nas situações de cessação do contrato de trabalho no decurso do período de referência, o trabalhador será compensado no montante correspondente à diferença de remuneração entre as horas que tenha efetivamente trabalhado naquele mesmo período e aquelas que teria praticado, caso o seu período normal de trabalho não tivesse sido definido em termos médios.

6- A instituição deverá providenciar aos trabalhadores, enquanto estes praticarem o regime de adaptabilidade, no período de horário alargado e desde que comprovadamente estes não o possam fazer pelos seus próprios meios, o transporte de/para a sua residência habitual.

Cláusula 45.ª

Banco de horas

1- A presente convenção estabelece que a instituição pode fixar um regime de banco de horas, para efeitos da organização do tempo de trabalho, através do qual o período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e 50 horas semanais, com o limite de 150 horas por ano.

2- A compensação de trabalho prestado em acréscimo, mediante a aplicação do banco de horas, pode ser feita pelas seguintes modalidades, por acordo das partes ou, na falta deste, de acordo com as necessidades da instituição:

a) Redução equivalente do tempo de trabalho;

b) Aumento do período de férias;

c) Pagamento em dinheiro.

3- Para efeitos de aplicação do banco de horas, a instituição deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho com 7 dias de antecedência, salvo situações imprevistas devidamente fundamentadas.

4- A redução equivalente do tempo de trabalho, quando seja esta a modalidade de compensação estabelecida, deve ser comunicada pelo trabalhador à instituição com 15 dias de antecedência, podendo esta opor-se fundamentadamente, por escrito, num prazo máximo de 2 dias úteis.

5- Caso o trabalhador não use da faculdade prevista no número anterior, no prazo de 2 meses, a instituição procederá à sua marcação de acordo com os seus interesses, devendo comunicar por escrito tal decisão ao trabalhador com 15 dias de antecedência.

Cláusula 46.ª

Horário concentrado

1- Por acordo entre instituição e trabalhadores, podem ser organizados horários concentrados.

2- Para efeitos da presente cláusula, consideram-se horários concentrados aqueles em que, cumulativamente:

a) O tempo de trabalho é distribuído por menos do que 4 dias seguidos;

b) O período normal de trabalho diário pode ser alargado até ao limite máximo de 12 horas de trabalho;

c) A duração média do período normal de trabalho semanal não ultrapassa as 40 horas, aferida por referência a períodos de 4 meses;

d) O tempo de descanso é pré-estabelecido e alongado, para cumprimento dos limites fixados na alínea *c)*.

3- Este regime não é cumulável com o regime da adaptabilidade.
4- Este horário só pode ser aplicado a maiores de 18 anos.
5- A identificação dos dias de férias a gozar no regime de horário concentrado poderá ser feita por referência aos dias de laboração integrados na escala do trabalhador e proporcionalmente ajustada em função da duração do período normal de trabalho.

Cláusula 47.ª

Regime de trabalho flexível

1- Quando a natureza específica da atividade e das funções o justifique, os trabalhadores e as instituições podem acordar regimes de trabalho flexível, com carácter temporário ou duradouro, sem prejuízo dos limites estipulados na presente convenção quanto à duração média dos períodos normais de trabalho (diário e semanal).
2- O acordo a que se refere o número 1 deve definir os termos em que pode variar a prestação temporal do trabalhador (diária e semanal) e, bem assim, os termos em que devam ser realizadas as horas de trabalho ou de descanso que compensem as diferenças, positivas ou negativas, registadas em relação ao tempo de trabalho que normalmente deveria ser prestado.
3- O acordo a celebrar deverá respeitar os seguintes princípios:
a) Definição de um período fixo durante o qual é obrigatária a presença do trabalhador na instituição;
b) Definição de uma flexibilidade que pode abranger o início do período normal de trabalho, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;
c) O limite máximo de prestação consecutiva de trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;
d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos;
e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente a soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia ou semana, não podendo exceder aquele limite.
4- A prática do regime previsto na presente cláusula, não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela instituição ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário, afim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 48.ª

Trabalho intermitente

1- Nas instituições em que existam atividades com caráter de descontinuidade ou de intensidade variável, as partes podem acordar que a prestação de trabalho seja intercalada por um ou mais períodos de inatividade.
2- O contrato de trabalho intermitente não pode ser celebrado a termo resolutivo ou em regime de trabalho temporário.
3- Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva nos termos previstos nesta convenção.

Cláusula 49.ª

Forma e conteúdo de contrato de trabalho intermitente

1- O contrato de trabalho intermitente está sujeito a forma escrita e deve conter:
a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
b) Indicação do número anual de horas de trabalho ou do número anual de dias de trabalho a tempo completo.
2- Quando não tenha sido observada a forma escrita ou na falta da indicação referida na alínea *b)* do número anterior, considera-se o contrato celebrado sem período de inatividade.
3- O contrato considera-se celebrado pelo número anual de horas resultante do disposto no número 2 da cláusula seguinte, caso o número anual de horas de trabalho ou o número anual de dias de trabalho, a tempo completo, seja inferior a esse limite.

Cláusula 50.ª

Período de prestação do trabalho de trabalho intermitente

1- As partes estabelecem a duração da prestação de trabalho, de modo consecutivo ou interpolado, bem como o início e termo de cada período de trabalho, ou a antecedência com que a instituição deve informar o trabalhador do início daquele.

2- A prestação de trabalho referida no número anterior não pode ser inferior a 6 meses a tempo completo, por ano, dos quais, pelo menos, 4 meses devem ser consecutivos.

3- A antecedência a que se refere o número 1 da presente cláusula não deve ser inferior a 20 dias.

Cláusula 51.ª

Direitos do trabalhador de trabalho intermitente

1- Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva de 10 % da retribuição base, a pagar pela instituição com periodicidade igual à da retribuição.

2- Os subsídios de férias e de Natal são calculados com base na média dos valores de retribuições e compensações retributivas auferidas nos últimos 12 meses, ou no período de duração do contrato, se este for inferior.

3- Durante o período de inatividade o trabalhador pode exercer outra atividade.

4- Durante o período de inatividade mantêm-se os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

Cláusula 52.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo num período de descanso de 30 minutos para refeição, dentro do próprio estabelecimento ou serviço, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A adoção do regime deste regime implica a redução de uma hora de trabalho comparativamente ao período normal de trabalho.

3- A jornada contínua pode ser adotada pelas instituições nos casos em que tal modalidade se mostre adequada às respetivas necessidades de funcionamento ou a requerimento do trabalhador, devidamente fundamentado.

4- A adoção do regime de jornada contínua não prejudica o disposto na convenção sobre remuneração de trabalho noturno e de trabalho suplementar.

Cláusula 53.ª

Regime de prevenção

1- Considera-se prevenção o regime em que o trabalhador, embora em situação de repouso, se encontra à disposição da instituição para eventual prestação de trabalho, após contacto da instituição para a prestação de serviços inadiáveis durante o período de prevenção, designadamente de reparação/manutenção ou apoio aos serviços da instituição.

2- O trabalhador que tenha acordado com a instituição a sua integração em regime de prevenção obriga-se a estar permanentemente contactável durante o período de prevenção para que se encontre escalado.

3- O tempo de trabalho concretamente prestado na sequência de chamada será pago integralmente.

4- O período de prevenção não utilizado pela instituição conta como tempo efetivo de trabalho em 50 %, independentemente de compensação que possa vir a fixar-se por acordo entre as partes.

5- O seguro de acidentes de trabalho cobrirá as situações de prevenção a partir da chamada da instituição e até final da intervenção, incluindo a deslocação, se a houver.

6- Devem, em princípio, ser elaboradas escalas de prevenção que regulem o ritmo da alternância entre os períodos em que cada trabalhador está escalado e aqueles em que não está.

Cláusula 54.ª

Isenção de horário de trabalho

1- As partes podem, por acordo e sempre que a instituição considere que exista necessidade para tanto, estabelecer a aplicação do regime de isenção de horário de trabalho.

2- O acordo referido no número anterior deve ser reduzido a escrito e estabelecer as condições em que o trabalho em regime de isenção de horário de trabalho será prestado, designadamente no que respeita à retribuição e que deve, no mínimo, o previsto nesta convenção.

3- 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 aos dias e meios dias de descanso semanal complementar.

Cláusula 55.ª

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado, por solicitação da instituição, fora do horário normal de trabalho ou que não se enquadre em nenhum dos regimes acima previstos, não podendo ultrapassar, por trabalhador, as 200 horas anuais, as 2 horas em dia normal e, em dia de descanso semanal ou feriado, um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.

2- Os trabalhadores estão obrigados à prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicitem a sua dispensa, estando, para tanto, obrigados a fundamentar e comprovar através de meio idóneo os motivos alegados.

3- Não estão sujeitas à obrigação estabelecida no número anterior os seguintes trabalhadores:

a) Mulheres grávidas;

b) Mães e pais com filhos com idade inferior a 36 meses;

c) Menores;

d) Trabalhadores-estudantes;

e) Trabalhador com deficiência ou doença crónica;

f) Trabalhador com idade superior a 60 anos.

4- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando as instituições tenham de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador, bem assim como em casos de força maior, ou quando se torne indispensável para a viabilidade da instituição, ou ainda, para prevenir ou reparar prejuízos graves para a mesma.

5- Quando o trabalhador tiver prestado trabalho suplementar na sequência do seu período normal de trabalho, não deverá reiniciar a respetiva atividade antes que tenham decorrido, pelo menos, 12 horas.

6- A instituição fica obrigada a indemnizar o trabalhador por todos os encargos decorrentes do trabalho suplementar, designadamente dos que resultem de necessidades especiais de transporte ou de alimentação.

Cláusula 56.ª

Descanso compensatório por trabalho suplementar

O trabalhador que preste trabalho suplementar em dia de feriado ou em dia de descanso semanal obrigatório, tem direito a descanso compensatório com duração de metade das horas prestadas ou, em alternativa, a acréscimo de 50 % da retribuição correspondente, cabendo a escolha à instituição.

Cláusula 57.ª

Trabalho noturno

Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

Cláusula 58.ª

Trabalho por turnos rotativos

1- Sempre que as necessidades de serviço o determinarem, as instituições podem organizar a prestação do trabalho em regime de turnos rotativos ou fixos.

2- Apenas é considerado trabalho em regime de turnos rotativos aquele em que o trabalhador fica sujeito à variação contínua ou descontínua dos seus períodos de trabalho pelas diferentes partes do dia.

3- Os turnos deverão, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestados pelos trabalhadores.

4- A duração do trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho, e o pessoal só poderá ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório.

5- A prestação de trabalho em regime de turnos confere ao trabalhador o direito a um especial complemento de retribuição, salvo nos casos em que a rotação se mostre ligada aos interesses dos trabalhadores, tendo estes solicitado por escrito a vontade em trabalhar neste regime.

Cláusula 59.ª

Trabalho a tempo parcial

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

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- Aos trabalhadores em regime de tempo parcial aplicam-se todos os direitos e regalias previstos na convenção ou praticados nas instituições, na proporção do tempo de trabalho prestado em relação ao tempo completo, incluindo, nomeadamente, a retribuição mensal e as demais prestações de natureza pecuniária.

4- A retribuição dos trabalhadores em regime de tempo parcial será calculada em termos proporcionais à retribuição dos trabalhadores em regime de trabalho em tempo completo.

Cláusula 60.ª

Forma e conteúdo do contrato de trabalho a tempo parcial

1- O contrato de trabalho a tempo parcial deve revestir a forma escrita, ficando cada parte com um exemplar, devendo conter obrigatoriamente a indicação do período normal de trabalho diário e semanal, com referência comparativa ao trabalho a tempo completo.

2- Quando não tenha sido observada a forma escrita ou faltar no contrato a indicação ao período normal de trabalho semanal, presume-se que o contrato foi celebrado por tempo completo.

3- O trabalhador a tempo parcial pode passar a trabalhar a tempo completo, ou vice-versa, a título definitivo ou por período determinado, mediante acordo escrito com a instituição.

4- Os trabalhadores em regime de trabalho a tempo parcial podem, salvo acordo escrito em sentido contrário, exercer atividade profissional noutras empresas ou instituições.

Cláusula 61.ª

Licença sem retribuição

A instituição pode conceder licença sem retribuição, por escrito e no prazo máximo de 30 dias após a receção de pedido do trabalhador, sob pena de aceitação tácita, devendo este, para tanto, apresentar tal pedido por escrito, expondo os motivos que justificam o mesmo e o tempo que pretende gozar, indicando o início e termo pretendidos.

Cláusula 62.ª

Licença sem retribuição para formação

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior ou em legislação especial, o trabalhador tem direito a licença sem retribuição para frequência de:

a) Cursos ministrados sob a responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional;

b) Programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico.

2- A instituição pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada, ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;

b) Quando a antiguidade do trabalhador na instituição seja inferior a 3 anos;

c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com antecedência mínima de 60 dias em relação à data do seu início;

d) Quando a instituição tenha um número de trabalhadores não superior a 20 e não seja possível a substituição adequada do trabalhador, caso necessário;

e) Tratando-se de trabalhadores incluídos em níveis de qualificação de direção, de chefia, quadros ou pessoal qualificado, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período de licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da instituição.

Cláusula 63.ª

Efeitos da licença sem retribuição

1- A licença sem retribuição, por acordo ou para formação, determina a suspensão do contrato de trabalho, durante o prazo em que a mesma vigorar.

2- Durante o período de licença, cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho, aplicando-se o regime de suspensão do contrato de trabalho.

3- Não obstante o previsto no número anterior, o período de licença sem retribuição apenas conta para efeitos de antiguidade nos primeiros 12 meses de duração da licença, salvo acordo das partes em sentido contrário.

4- O trabalhador beneficiário da licença mantém o direito ao posto de trabalho, retomando as funções e condições de trabalho que tinha à data do início do gozo da licença.

5- Terminado o período de licença sem retribuição, o trabalhador deve, no dia imediatamente seguinte, apresentar-se ao serviço.

CAPÍTULO X

Feriados, férias e faltas

Cláusula 64.ª

Feriados

1- São feriados obrigatórios os previstos na lei.

2- Podem, ainda, por decisão da instituição, ser observados como dia de feriado facultativo, a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal ou outros a definir pela instituição.

3- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo entre as partes, noutro dia com significado local no período da Páscoa.

Cláusula 65.ª

Dispensas

1- A instituição pode, a pedido do trabalhador, conceder dispensa de trabalho por períodos totais ou parciais que antecedam ou precedam eventos festivos ou feriados ou por solicitação do trabalhador, devidamente justificada.

2- Como contrapartida da concessão de dispensa, as partes podem acordar o regime de compensação de trabalho, sendo que, o trabalho prestado para compensação da dispensa nos termos referidos no número anterior, não é considerado trabalho suplementar.

Cláusula 66.ª

Direito a férias

1- O trabalhador tem direito a um período de férias retribuídas em cada ano civil, 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.

2- O direito a férias é irrenunciável e, excetuando-se as situações previstas na lei, o seu gozo efetivo não pode ser substituído, ainda que com o acordo do trabalhador, por qualquer compensação económica ou outra.

Cláusula 67.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 úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

3- No caso de sobrevir o termo do ano civil antes de decorrido o prazo referido no número anterior ou antes de gozadas as férias adquiridas no ano da contratação, pode o trabalhador gozá-las até 30 de junho do ano civil subsequente.

4- Da aplicação do disposto nos números 2 e 3 desta cláusula, não pode resultar para o trabalhador o direito ao gozo de um período de férias, no mesmo ano civil, superior a 30 dias úteis.

5- Em caso de cessação do contrato de trabalho, as instituições podem obrigar ao gozo de férias no momento imediatamente anterior.

Cláusula 68.ª

Duração do período de férias

1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.

2- Para efeitos de férias, são úteis os dias 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- O trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias que excedam 20 dias úteis ou outro período mínimo que venha a ser legalmente estabelecido.

4- No ano de admissão e cessação, o trabalhador pode renunciar ao gozo de dias de férias, calculados proporcionalmente nos termos previstos no número anterior.

5- Nas situações previstas nos anteriores números 3 e 4 desta cláusula, o trabalhador não tem redução da retribuição e do subsídio respeitante ao período de férias vencido, que cumulam com a retribuição do trabalho prestado nesses dias.

Cláusula 69.ª

Direito a férias nos contratos de duração inferior a 6 meses

1- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja 6 meses, tem direito a gozar 2 dias úteis 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 casos aqui previstos, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordo escrito das partes.

Cláusula 70.ª

Encerramento da instituição ou do estabelecimento

As instituições podem encerrar total ou parcialmente os seus serviços e equipamentos, pelos períodos, corridos ou intercalados, necessários à concessão das férias dos respetivos trabalhadores, atendendo às suas necessidades específicas.

Cláusula 71.ª

Marcação do período de férias

1- O período de férias é marcado, por regra, por acordo entre a instituição e trabalhador.

2- Na falta de acordo, cabe à instituição marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, ouvindo para o efeito a comissão de trabalhadores ou os delegados sindicais, caso existam, salvo nas situações de encerramento da instituição ou de estabelecimento, em que a instituição poderá marcar as férias unilateralmente, dentro desse período.

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 a instituição, devem gozar férias em idêntico período os cônjuges, os filhos e, bem assim, as pessoas que vivam em união de facto ou economia comum, nos termos previstos em legislação especial, que trabalhem na mesma instituição ou estabelecimento.

5- O gozo do período de férias pode ser interpolado, por acordo entre a instituição e o trabalhador e desde que sejam gozados, no mínimo, 10 dias úteis consecutivos.

6- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

7- A instituição deverá marcar as férias do trabalhador-estudante respeitando o cumprimento das obrigações escolares, salvo se daí resultar incompatibilidade com o seu plano de férias.

8- A instituição pode marcar as férias dos trabalhadores da agricultura para os períodos de menor atividade agrícola.

Cláusula 72.ª

Férias dos trabalhadores com funções pedagógicas

O período de férias dos trabalhadores com funções pedagógicas deve ser marcado no período compreendido entre a conclusão do processo de avaliação final dos alunos e o início do ano escolar.

Cláusula 73.ª

Alteração da marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da instituição determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela instituição de todos os prejuízos que haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

2- A interrupção das férias não pode prejudicar o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.

3- Há lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador, na data prevista para o seu início, esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, cabendo à instituição, na falta de acordo, a nova marcação do período de férias.

4- Terminando o impedimento antes de decorrido o período anteriormente marcado, o trabalhador deve gozar os dias de férias ainda compreendidos neste, aplicando-se, quanto à marcação dos dias restantes, o disposto no número anterior.

Cláusula 74.ª

Faltas

1- Considera-se falta, a ausência do trabalhador no local de trabalho em que devia desempenhar as funções, durante o período normal de trabalho diário.

2- Nos casos de ausência do trabalhador por períodos inferiores ao período de trabalho a que está obrigado, os respetivos tempos são adicionados para determinação dos períodos normais de trabalho diário em falta.

3- Para efeito do disposto no número anterior, caso os períodos de trabalho diário não sejam uniformes, considera-se sempre o de menor duração relativo a 1 dia completo de trabalho.

4- São também consideradas faltas, as provenientes de recusa infundada de participação em ações de formação ou cursos de atualização profissional.

Cláusula 75.ª

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas e injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As dadas ao abrigo do regime jurídico do trabalhador-estudante, nos termos previstos na lei no que respeita à prestação de provas de avaliação;

c) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente, observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

d) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei ou na presente convenção;

e) As ausências não superiores a 4 horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de cada um dos filhos, 1 vez por trimestre, para deslocação a estabelecimento de ensino;

f) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos das normas legais aplicáveis;

g) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

h) As dadas pelo período adequado à dádiva de sangue;

i) As dadas ao abrigo do regime jurídico do voluntariado social;

j) As dadas em consequência de detenção ou prisão preventiva, caso se não venha a verificar decisão condenatória;

k) As autorizadas ou aprovadas pela instituição;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- São ainda consideradas justificadas as faltas motivadas por falecimento do cônjuge, parentes ou afins, nos termos seguintes:

a) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

b) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;

c) Até 2 dias consecutivos por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou em 2.º grau da linha colateral (avós, bisavós, netos, bisnetos e cunhados);

d) Aplica-se o disposto na alínea *a)* deste número ao falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação especial.

4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas nos números anteriores.

Cláusula 76.ª

Faltas para assistência a filhos

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho, até 30 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos ou a enteados menores de 16 anos.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se ao período em que aquela durar, se se tratar de menores de 16 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai e pela mãe ou equiparados.

3- O trabalhador pode faltar ao trabalho até 15 dias por ano, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de acidente ou doença, a filho ou enteado com mais de 16 anos ou, no caso de ser maior, que faça parte do seu agregado familiar.

4- Aos períodos de ausência previstos nos números anteriores acresce um dia por cada filho além do primeiro.

5- A possibilidade de faltar, prevista nos números anteriores, não pode ser exercida simultaneamente pelo pai e pela mãe.

6- O disposto nos números anteriores é aplicável aos trabalhadores a quem tenha sido deferida a tutela ou confiada a guarda de menor, por decisão judicial ou administrativa.

Cláusula 77.ª

Falta para assistência a neto

1- O trabalhador pode faltar até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de neto que consigo viva em comunhão de mesa e habitação, e que seja filho de adolescente com idade inferior a 16 anos.

2- Se houver dois titulares do direito, há apenas lugar a um período de faltas, a gozar por um deles, ou por ambos em tempo parcial ou em períodos sucessivos, conforme decisão conjunta.

3- O trabalhador pode também faltar, em substituição dos progenitores, para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de acidente ou doença, a neto menor ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica.

4- O disposto nesta cláusula é aplicável ao tutor do adolescente, ao trabalhador a quem tenha sido deferida a confiança judicial ou administrativa do mesmo, bem como ao seu cônjuge ou pessoa com quem viva em união de facto.

Cláusula 78.ª

Comunicação das faltas justificadas

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, são obrigatoriamente comunicadas à instituição com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevisíveis, as faltas justificadas são obrigatoriamente comunicadas à instituição logo que possível.

Cláusula 79.ª

Prova das faltas justificadas

1- A instituição pode, nos 15 dias seguintes à comunicação referida na cláusula anterior, exigir ao trabalhador a prova dos factos invocados para a justificação da falta, através de meio idóneo.

2- A prova da situação de doença é feita por estabelecimento de saúde ou por atestado médico.

3- A situação de doença referida no número anterior pode ser fiscalizada por médico a designar pela instituição, não podendo este ter ou ter tido qualquer vínculo contratual com a mesma.

4- Em caso de desacordo entre os pareceres médicos referidos nos números anteriores, pode ser requerida a intervenção de junta médica, podendo cada uma das partes designar o seu próprio médico e devendo o terceiro ser indicado pela Segurança Social.

5- Em caso de incumprimento das obrigações previstas na cláusula anterior e nos números 1 e 2 desta cláusula, bem como, em caso de oposição do trabalhador à fiscalização prevista nos termos do número 3 desta cláusula, sem motivo atendível, as faltas são consideradas injustificadas.

6- A apresentação à instituição de declaração médica, com intuito fraudulento, constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento.

Cláusula 80.ª

Efeitos das faltas justificadas

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos do trabalhador, com exceção do disposto no número seguinte.

2- Salvo disposição legal em contrário ou quando a instituição determine o seu pagamento, implicam a perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Por motivos de cumprimento de disposições legais;

d) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível, até 15 dias por ano, a cônjuge, parente ou afim na linha reta ascendente (avô, bisavô do trabalhador ou do homem/mulher deste), a parente ou afim do 2.º grau da linha colateral (irmão do trabalhador ou do homem/mulher deste), a filho, adotado ou enteado com mais de 16 anos de idade, bem como as previstas nas cláusulas 77.ª e 78.ª

e) As dadas em consequência de detenção ou prisão preventiva, caso não se verifique decisão condenatória;

f) As que por lei forem como tal qualificadas, quando superiores a 30 dias por ano.

3- Se o impedimento do trabalhador se prolongar, efetiva ou previsivelmente, para além de 1 mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

Cláusula 81.ª

Efeitos das faltas injustificadas

1- As faltas injustificadas constituem violação do dever de assiduidade e determinam perda de retribuição correspondente ao período de ausência, o qual será descontado na antiguidade do trabalhador.

2- Tratando-se de faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios dias de descanso ou feriados, considera-se que o trabalhador praticou uma infração grave, podendo a mesma ser considerada para efeitos do competente processo disciplinar.

3- No caso de a apresentação do trabalhador, para início ou reinício da prestação de trabalho, se verificar com atraso injustificado superior a 30 ou 60 minutos, pode a instituição recusar a aceitação da prestação durante parte ou todo o período normal de trabalho, respetivamente.

Cláusula 82.ª

Efeitos das faltas no direito a férias

1- As faltas não têm efeito sobre o direito a férias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Nos casos em que as faltas determinem perda de retribuição, as ausências podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o solicitar e a instituição autorizar:

a) Por renúncia a dias de férias, na proporção de 1 dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão;

b) Por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, dentro dos limites previstos na presente convenção.

CAPÍTULO XI

Suspensão do contrato de trabalho

Cláusula 83.ª

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante ao trabalhador e/ou à instituição

A suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante ao trabalhador e/ou à instituição é regulada nos termos das normas legais em vigor em cada momento, salvo o disposto na presente convenção.

Cláusula 84.ª

Suspensão do contrato de trabalho por impedimento respeitante ao trabalhador

1- Determina a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente, por doença, acidente ou facto decorrente da aplicação do serviço militar ou se situações de licença sem retribuição.

2- Terminado o impedimento referido no número anterior, o trabalhador deve apresentar-se na instituição para retomar o serviço, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.

Cláusula 85.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho em matéria de férias

1- No ano do início da suspensão do contrato de trabalho 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 às férias e respetivo subsídio, nos termos previstos para o cálculo de férias no ano de admissão.

3- Cessando o contrato após impedimento prolongado respeitante ao trabalhador, este tem direito à retribuição e ao subsídio de férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano de início da suspensão.

Cláusula 86.ª

Efeitos da suspensão do contrato de trabalho em matéria de subsídio de Natal

1- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano de suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de prestação efetiva de trabalho até ao dia 31 de dezembro desse ano, a contar da data de regresso.

2- Cessando o contrato de trabalho, a instituição pagará ao trabalhador a parte de um subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço efetivo no ano da cessação.

CAPÍTULO XII

Retribuição e outras atribuições patrimoniais

Cláusula 87.ª

Disposições gerais

1- Considera-se retribuição, nos termos do contrato individual de trabalho, das normas que o regem ou dos usos, aquilo a que o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.

2- Na contrapartida do trabalho, presume-se a inclusão da retribuição base e de todas as prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, com caráter fixo ou variável, calculada com base nos últimos 12 meses.

3- A base de cálculo das prestações complementares ou acessórias e subsídios estabelecidos na presente convenção, é constituída apenas pela retribuição base e diuturnidades.

4- A instituição pode determinar que, em virtude da natureza da atividade contratada ou do contexto da sua execução, e por aplicação de critérios objetivos comuns a todos os trabalhadores, previamente estabelecidos,

haja lugar a diferenciação salarial entre trabalhadores da mesma categoria profissional, baseada em princípios de legalidade e proporcionalidade.

5- Para efeitos do número anterior, constituem critérios objetivos comuns a todos os trabalhadores, entre outros, aqueles que sejam admissíveis em função do mérito, produtividade, assiduidade e disponibilidade dos trabalhadores, devendo a instituição fundamentar tal decisão com base nesses critérios.

Cláusula 88.ª

Retribuição mínima mensal de base

A todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção são mensalmente assegurados os montantes retributivos de base mínimos constantes nas respetivas tabelas que se encontram previstas no anexo III a esta convenção e que da mesma fazem parte integrante.

Cláusula 89.ª

Remuneração horária

O valor da remuneração horária, salvo alteração legal que venha a ser estipulada, é determinado pela seguinte fórmula:

$(Rm \times 12) / (52 \times n)$

sendo *Rm* o valor da retribuição mensal de base e *n* o período de trabalho semanal a que o trabalhador estiver obrigado.

Cláusula 90.ª

Compensações e descontos

1- Na pendência do contrato de trabalho, as instituições não podem compensar a retribuição em dívida com créditos que tenham sobre o trabalhador, nem fazer quaisquer descontos ou deduções no montante da referida retribuição.

2- O disposto no número anterior não se aplica:

a) Aos descontos ordenados por lei a favor do Estado, da Segurança Social ou de outras entidades, por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação, quando da decisão ou do auto tenha sido notificada a instituição;

b) Às indemnizações devidas pelo trabalhador à instituição, quando se acharem liquidadas por decisão judicial transitada em julgado ou por auto de conciliação;

c) Às sanções pecuniárias aplicadas nos termos legais;

d) Às amortizações de capital e pagamento de juros de empréstimos concedidos pela instituição ao trabalhador;

e) Aos preços de refeições no local de trabalho, de alojamento, de utilização de telefones, de fornecimento de géneros, de combustíveis ou de materiais, quando solicitados pelo trabalhador, bem como a outras despesas efetuadas pela instituição por conta do trabalhador e consentidas por este;

f) Aos abonos ou adiantamentos por conta da retribuição.

3- Os descontos a que se refere o número anterior, com exceção do mencionado na alínea *a)*, não podem exceder, no seu conjunto, um sexto da retribuição.

Cláusula 91.ª

Retribuição do trabalho intermitente

Durante o período de inatividade, o trabalhador tem direito a compensação retributiva no valor de 10 % sobre o valor base da sua retribuição, podendo o trabalhador exercer outra atividade.

Cláusula 92.ª

Subsídio de prevenção

1- Aos trabalhadores em situação de prevenção é atribuído um subsídio no montante mínimo de 20 % do valor da retribuição horária.

2- As horas de trabalho prestadas no âmbito deste regime serão pagas nos termos previstos para a remuneração do trabalho suplementar ou, sendo caso, do trabalho noturno.

3- O subsídio aqui previsto só é devido quando o trabalhador estiver em regime de prevenção.

Cláusula 93.ª

Retribuição do trabalho prestado em regime de isenção de horário de trabalho

1- Aos trabalhadores que prestem o seu trabalho em regime de isenção de horário de trabalho, nos termos previsto nesta convenção, é devida uma retribuição adicional mínima de 20 % sobre o valor da retribuição base auferida.

2- Os trabalhadores que exerçam cargo de administração ou direção podem renunciar à retribuição prevista no número anterior.

Cláusula 94.ª

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar será remunerado nos termos previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 95.ª

Remuneração do trabalho normal prestado em dia feriado

O trabalho normal prestado em dia feriado, em instituição não obrigada a suspender o seu funcionamento nesse dia, confere ao trabalhador o direito à remuneração estipulada pelas normas legais aplicáveis em cada momento.

Cláusula 96.ª

Remuneração do trabalho noturno

A retribuição do trabalho noturno será superior em 25 % à retribuição a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 97.ª

Retribuição de trabalho por turnos

1- A prestação de trabalho em regime de turnos confere ao trabalhador o direito aos seguintes complementos de retribuição:

a) 15 %: Em regime de turnos que não impliquem prestação de trabalho noturno;

b) 25 %: Em regime de turnos que impliquem prestação de trabalho noturno.

2- Sempre que a prestação de trabalho em regime de turnos ocorra, total ou parcialmente, ao sábado, domingo e feriado, não é devido ao trabalhador qualquer acréscimo remuneratório.

3- O acréscimo remuneratório previsto nos termos dos números anteriores só é devido em situação de prestação efetiva de trabalho naquele regime e o direito extingue-se com a sua cessação.

Cláusula 98.ª

Retribuição do período de férias e subsídio de férias

1- A retribuição do período de férias corresponde à que o trabalhador receberia se estivesse em serviço efetivo.

2- Para 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, correspondente à duração mínima das férias.

3- Salvo acordo escrito em contrário, o subsídio de férias deve ser pago antes do início do período de férias e proporcionalmente, nos casos de gozo interpolado.

Cláusula 99.ª

Subsídio de Natal

1- Os trabalhadores têm direito a um subsídio de Natal de montante igual ao da retribuição mensal base e diuturnidades, que deve ser pago até ao dia 15 de dezembro de cada ano, salvo no caso de cessação do contrato de trabalho, em que o pagamento de efetuará, em termos proporcionais ao tempo efetivo de trabalho prestado, na data de cessação do mesmo.

2- Os trabalhadores que, no ano de admissão, não tenham concluído 1 ano de serviço terão direito a tantos duodécimos daquele subsídio, quantos os meses completos de serviço que prestarem até 31 de dezembro desse ano.

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 21,00 € por cada 5 anos de serviço, até ao limite de 5 diuturnidades, salvo os educadores de infância que não têm diuturnidades.

2- Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo parcial têm direito a uma diuturnidade no valor proporcional, calculada nos termos do número anterior e até ao limite aí previsto.

Cláusula 101.ª

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que, no desempenho das suas funções, detenham responsabilidade efetiva de caixa, bem como aqueles que estejam encarregues de efetuar recebimentos e/ou pagamentos, têm direito a um abono mensal, para cobrir o risco de falhas, no valor de 25,00 € por mês, enquanto estejam no exercício das referidas funções.

2- Os trabalhadores que ocasionalmente substituam os trabalhadores referidos no número anterior recebem o respetivo abono mensal, na proporção do tempo de substituição, deixando os trabalhadores substituídos de auferir o respetivo abono.

Cláusula 102.ª

Refeição ou subsídio de refeição

1- Os trabalhadores têm direito ao fornecimento de uma refeição principal por cada dia completo de trabalho.

2- Opcionalmente ao fornecimento de refeições, as instituições podem atribuir ao trabalhador um subsídio de alimentação no valor de 4,17 €, por cada dia completo de trabalho.

3- Não obstante o previsto no número 1, sempre que o trabalhador comprove através de relatório médico, a existência de limitações alimentares que não possam ser proporcionadas pela instituição, esta obriga-se, em substituição do fornecimento da respetiva refeição, ao pagamento do subsídio de alimentação.

4- Aos trabalhadores que prestem trabalho em regime de tempo parcial, será devida a refeição ou a compensação monetária quando o horário normal de trabalho se distribuir por dois períodos diários, ou quando tiverem 4 ou mais horas de trabalho no mesmo período do dia.

5- A refeição e o subsídio de alimentação a que se referem os números anteriores não assumem a natureza de retribuição.

6- O benefício social previsto nesta cláusula apenas é devido nos casos em que o trabalhador preste o seu trabalho fora da sua residência habitual e desde que os custos inerentes à alimentação não sejam suportados pela instituição através de outra disposição específica prevista nesta convenção.

Cláusula 103.ª

Pagamento da retribuição

1- As instituições são obrigadas a entregar ao trabalhador, no ato do pagamento da retribuição, um documento no qual figurem:

a) O nome completo do trabalhador;

b) A respetiva categoria profissional e nível retributivo;

c) O número da inscrição na Segurança Social;

d) O período de trabalho a que corresponde a retribuição base e diuturnidades, bem como a diversificação das importâncias relativas a: *(i)* trabalho normal; *(ii)* trabalho suplementar; *(ii)* trabalho noturno; *(iv)* trabalho nos dias de descanso semanal ou feriado; *(v)* subsídios, compensações e prémios; *(vi)* descontos efetuados; *(vii)* montante líquido a receber.

2- Seja qual for a forma de pagamento, este terá de ser feito de forma a estar disponível para o trabalhador até ao último dia útil do mês a que corresponda.

Cláusula 104.ª

Substituições temporárias de funções ou exercício temporário de funções de coordenação

Sempre que o trabalhador substitua outro trabalhador de categoria ou retribuição superior, passa a ser remunerado como o substituído, enquanto durar essa situação.

CAPÍTULO XIII

Proteção da maternidade e da paternidade

Cláusula 105.ª

Proteção da segurança e saúde

1- As trabalhadoras puérperas, grávidas e lactantes têm direito, nos termos legais, a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar as exposições a riscos para a sua segurança e saúde.

2- As matérias relativas a proteção da maternidade e da paternidade são reguladas, para além do aqui previsto ou no contrato individual de trabalho, pelas disposições do Código do Trabalho e legislação complementar aplicável.

Cláusula 106.ª

Maternidade e paternidade

1- A maternidade e a paternidade constituem valores sociais eminentes, que merecem a proteção da sociedade e das respetivas organizações.

2- As instituições, na organização do trabalho, devem valorizar o princípio da conciliação da vida profissional com a vida familiar.

3- Terminado o período de licença parental inicial, as instituições poderão, mediante as suas possibilidades, conceder aos trabalhadores e trabalhadoras um subsídio mensal para a guarda dos filhos, até aos 3 anos de idade, em creches, infantários, outras instituições ou pessoas legalmente autorizadas, correspondendo o mesmo a 25 % da mensalidade paga pelo trabalhador ou pela trabalhadora, não podendo, em qualquer caso, exceder um valor correspondente a 10 % da retribuição mínima garantida.

4- O trabalhador e/ou a trabalhadora devem apresentar os documentos comprovativos tidos por necessários para a atribuição do subsídio e, bem assim, documento comprovativo de que o outro progenitor não beneficia do mesmo apoio.

5- Para além das disposições específicas neste capítulo, aplicam-se nestas matérias as demais disposições previstas nesta convenção, bem como as condições mais favoráveis que resultem do contrato individual de trabalho ou previstas em legislação que trate sobre esta temática.

Cláusula 107.ª

Licença parental inicial

1- A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento de filho, a uma licença parental inicial de 120 dias ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte.

2- O gozo da licença referida no número anterior pode ser usufruído, em simultâneo, pelos progenitores entre os 120 e os 150 dias seguintes ao do nascimento.

3- O gozo da licença parental inicial, exercido em simultâneo por mãe e pai que trabalhem na mesma instituição, depende de acordo desta quando tenha ao seu serviço menos de 10 trabalhadores.

4- A licença referida no número 1 é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar em exclusivo um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 da cláusula seguinte.

5- No caso de nascimentos múltiplos, o período de licença previsto no número anterior é acrescido de 30 dias por cada gemelar além do primeiro.

6- Em caso de partilha do gozo da licença, a mãe e o pai informam as respetivas entidades empregadoras, até 7 dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando, para o efeito, declaração conjunta.

7- Caso a licença parental não seja partilhada pela mãe e pelo pai, e sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere a cláusula seguinte, o progenitor que gozar a licença informa a respetiva entidade empregadora, até 7 dias após o parto, da duração da licença e do início do respetivo período, juntando declaração do outro progenitor, da qual conste que o mesmo exerce atividade profissional e que não goza a licença parental inicial.

8- Na falta da declaração referida nos números 6 e 7, a licença é gozada pela mãe.

9- Em caso de internamento hospitalar da criança ou do progenitor que estiver a gozar a licença prevista nos números 1, 4 ou 5 desta cláusula, durante o período após o parto, o período de licença suspende-se, a pedido do progenitor, pelo tempo de duração do internamento.

10- A suspensão da licença no caso previsto no número anterior é feita mediante comunicação à instituição, acompanhada de declaração emitida pelo estabelecimento hospitalar.

11- A licença prevista no número 1 desta cláusula, com a duração mínima de 14 dias e máxima de 30 dias, é atribuída à trabalhadora em caso de aborto espontâneo, bem como nas demais situações de interrupção da gravidez.

Cláusula 108.ª

Períodos de licença parental exclusiva da mãe

1- A mãe pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

3- A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito a instituição e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível.

Cláusula 109.ª

Licença parental inicial a gozar por um progenitor em caso de impossibilidade do outro

1- O pai ou a mãe têm direito a licença, com a duração prevista nos números 1, 2 ou 4 na cláusula 107.ª, para a licença parental inicial ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes:

a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver;

b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença.

2- Apenas há lugar à duração total da licença referida no número 2 da cláusula 108.ª caso se verifiquem as condições aí previstas à data dos factos referidos no número anterior.

3- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias.

4- Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica de mãe não trabalhadora, nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito a licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior.

5- Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa a instituição, logo que possível, e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe.

Cláusula 110.ª

Licença parental exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou em períodos interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a sete dias de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

3- Em caso de internamento hospitalar da criança durante o período após o parto, a licença referida no número 1 suspende-se, a pedido do pai, pelo tempo de duração do internamento.

4- No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro.

5- Para efeitos do disposto nos números anteriores, o trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso previsto no número 2, não deve ser inferior a cinco dias.

Cláusula 111.ª

Adoção

1- Em caso de adoção de menor de 16 anos, o trabalhador candidato a adotante tem direito à licença referida nos números 1 ou 2 da cláusula 107.ª

2- No caso de adoções múltiplas, o período de licença referido é acrescido de 30 dias por cada adoção além da primeira.

3- Havendo dois candidatos a adotantes, a licença deve ser gozada nos termos dos números 1 e 2 da cláusula 107.ª

4- Em caso de incapacidade ou falecimento do candidato a adotante durante a licença, o cônjuge sobrevivo, que não seja candidato a adotante e com quem o adotado viva em comunhão de mesa e habitação, tem direito a licença correspondente ao período não gozado ou a um mínimo de 14 dias.

5- A licença tem início a partir da confiança judicial ou administrativa, nos termos do regime jurídico da adoção.

6- Quando a confiança administrativa consistir na confirmação da permanência do menor a cargo do adotante, este tem direito a licença, pelo período remanescente, desde que a data em que o menor ficou de facto a seu cargo tenha ocorrido antes do termo da licença parental inicial.

7- Em caso de internamento hospitalar do candidato a adotante ou do adotando, o período de licença é suspenso pelo tempo de duração do internamento, devendo aquele comunicar esse facto à instituição, apresentando declaração comprovativa passada pelo estabelecimento hospitalar.

8- Em caso de partilha do gozo da licença, os candidatos a adotantes informam os respetivos empregadores, com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada, logo que possível, fazendo prova da confiança judicial ou administrativa do adotando e da idade deste, do início e termo dos períodos a gozar por cada um, entregando para o efeito declaração conjunta.

10- Caso a licença por adoção não seja partilhada, o candidato a adotante que gozar a licença informa o respetivo empregador, nos prazos referidos no número anterior, da duração da licença e do início do respetivo período.

Cláusula 112.ª

Dispensas para consultas, amamentação ou aleitação

1- As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessário e justificado, sendo a preparação para o parto equiparada a consulta pré-natal.

2- O pai tem direito a 3 dispensas do trabalho para acompanhar a mãe às consultas pré-natais, sendo essa dispensa ilimitada em caso de gravidez de risco.

3- Durante o primeiro ano de vida da criança, ambos os progenitores têm direito a dispensa para consultas de saúde do menor, pelo número de vezes necessário e devidamente justificado.

4- A mãe que, comprovadamente, amamenta o filho tem direito a ser dispensada em cada dia de trabalho por 2 períodos distintos de duração máxima de 1 hora, para o cumprimento dessa missão, durante todo o tempo que durar a amamentação, por cada dia de trabalho, salvo se outro regime for acordado com a instituição.

5- No caso de não haver lugar à amamentação, a mãe trabalhadora, ou o pai, tem direito, por decisão conjunta, à dispensa referida no número anterior, para aleitação, até o filho perfazer 1 ano de idade.

6- Na situação referido no número anterior, a dispensa diária é gozada em período não superior a uma hora e, sendo caso disso, num segundo período distinto ou sucessivo, com a duração remanescente, salvo outro regime acordado com a instituição.

7- No caso de nascimentos múltiplos, a dispensa em causa é acrescida de mais 30 minutos por cada gémeo além do primeiro.

8- Se qualquer dos progenitores trabalhar a tempo parcial, a dispensa diária para amamentação ou aleitação é reduzida na proporção do respetivo período normal de trabalho, não podendo ser inferior a 30 minutos.

Cláusula 113.ª

Licença parental complementar e licença para assistência a filho

1- Para assistência a filho ou adotados até aos 6 anos de idade, o pai e a mãe que não estejam impedidos ou inibidos totalmente de exercer o poder paternal, têm direito a licença parental complementar em qualquer das seguintes modalidades:

a) A licença parental alargada, de 3 meses;

b) A trabalhar a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

c) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses.

2- O pai e a mãe podem gozar qualquer dos direitos referidos no número anterior, de modo consecutivo ou até 3 períodos interpolados, não sendo permitida a acumulação, por um dos progenitores, do direito do outro.

3- Depois de esgotado qualquer dos direitos referidos nos números anteriores, o pai ou a mãe tem direito a licença especial para assistência a filho ou adotado, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de 2 anos.

4- No caso de nascimento de um terceiro filho ou mais, a licença prevista no número anterior pode ser prorrogável até 3 anos.

5- Nos casos dos números 3 e 4 da presente cláusula, o trabalhador tem direito à licença se o outro progenitor exercer atividade profissional ou estiver impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

6- Se houver dois titulares, a licença para assistência a filho pode ser gozada por qualquer deles ou por ambos em períodos sucessivos.

7- O trabalhador tem direito a licença para assistência a filho de cônjuge ou de pessoa em união de facto, que com este resida, nos termos da presente cláusula.

8- O exercício dos direitos referidos nos números anteriores depende de aviso prévio dirigido à instituição, com antecedência de 30 dias relativamente ao início do período de licença, ou de trabalho a tempo parcial.

9- Em alternativa ao disposto no número 1 e mediante acordo escrito com a instituição, o pai e a mãe podem ter ausências interpoladas ao trabalho, com duração igual aos períodos normais de trabalho de 3 meses.

10- Durante o período de licença parental complementar, em qualquer das modalidades, ou de licença para assistência a filho, o trabalhador não pode exercer outra atividade incompatível com a respetiva finalidade, nomeadamente, trabalho subordinado ou prestação continuada de serviços fora da sua residência habitual.

Cláusula 114.ª

Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica

1- O pai ou a mãe tem direito a licença por período até 6 meses, prorrogável com limite de 4 anos, para acompanhamento de filho, adotado ou filho de cônjuge que com este resida, que seja portador de deficiência ou doença crónica, necessidade de acompanhamento que será confirmada por atestado médico quando o filho tenha 16 ou mais anos de idade.

2- À licença prevista no número anterior é aplicável, com as necessárias adaptações, inclusivamente quanto ao seu exercício, o estabelecido para a licença especial de assistência a filhos prevista na cláusula anterior.

Cláusula 115.ª

Redução do tempo de trabalho para assistência a filho menor com deficiência ou doença crónica

1- Os progenitores de menor com deficiência ou doença crónica, com idade não superior a 1 ano, têm direito a redução de 5 horas do período normal de trabalho semanal, ou outras condições de trabalho especiais, para assistência ao filho.

2- Não há lugar ao exercício do direito referido no número anterior quando um dos progenitores não exerça atividade profissional e não esteja impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal.

3- Se ambos os progenitores forem titulares do direito, a redução do período normal de trabalho pode ser utilizada por qualquer deles, ou por ambos, em períodos sucessivos.

4- A instituição deve adequar o horário de trabalho resultante da redução do período normal de trabalho, tendo em conta a preferência do trabalhador, sem prejuízo de exigências imperiosas de funcionamento da instituição.

5- A redução do período normal de trabalho semanal não implica diminuição de direitos consagrados na lei, salvo quanto à retribuição, que só é devida na medida em que a redução, em cada ano, exceda o número de faltas substituíveis por perda de gozo de dias de férias.

Cláusula 116.ª

Trabalho a tempo parcial e horário flexível de trabalhador com responsabilidades familiares

1- O trabalhador com filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, filho com deficiência ou doença crónica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação tem direito a trabalhar a tempo parcial ou a trabalhar em regime de horário de trabalho flexível, aplicando-se o regime previsto no Código do Trabalho.

2- O direito pode ser exercido por qualquer dos progenitores ou por ambos em períodos sucessivos, depois da licença parental complementar, em qualquer das suas modalidades.

3- Salvo acordo em contrário, o período normal de trabalho a tempo parcial para este efeito corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável e, conforme o pedido do trabalhador, é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana.

4- A prestação de trabalho a tempo parcial pode ser prorrogada até 2 anos ou, no caso de terceiro filho ou mais ou filho com deficiência ou doença crónica, até 4 anos.

5- O trabalhador que trabalhe em regime de horário flexível pode efetuar até 6 horas consecutivas e até 10 horas de trabalho, em cada dia, e deve cumprir o correspondente período normal de trabalho semanal, calculado em termos médios com referência a um período de 4 semanas de trabalho.

6- A prestação de trabalho a tempo parcial ou em regime de horário flexível cessa no termo do período para que foi concedida ou no da sua prorrogação, retomando o trabalhador a prestação de trabalho nos moldes anteriormente praticados ao início dos respetivos regimes.

7- O trabalhador que opte pelo regime de trabalho previsto na presente cláusula não pode ser penalizado em matéria de avaliação.

8- É correspondentemente aplicável o disposto no número 10 da cláusula 113.ª

Cláusula 117.ª

Dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho

1- A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser dispensada de prestar trabalho em horário de trabalho organizado de acordo com regime de adaptabilidade, de banco de horas ou de horário concentrado.

2- O direito referido aplica-se a qualquer dos progenitores em caso de aleitação, quando a prestação de trabalho nos regimes nele referidos afete a sua regularidade.

3- O trabalho suplementar, conforme resulta do disposto no número 3 da cláusula 41.ª também não é obrigatório para mulheres grávidas e mães e pais com filhos com idade inferior a 36 meses.

Cláusula 118.ª

Dispensa de trabalho noturno

1- As trabalhadoras são dispensadas de prestar trabalho noturno:

a) Durante um período de 150 dias antes e depois do parto, dos quais pelo menos metade antes da data presumível do parto;

b) Durante o restante período de gravidez, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a do nascituro;

c) Durante todo o tempo que durar a amamentação, se for apresentado atestado médico que certifique que tal é necessário para a sua saúde ou para a da criança.

2- À trabalhadora dispensada da prestação de trabalho noturno deve ser atribuído, sempre que possível, um horário de trabalho diurno compatível.

3- A trabalhadora é dispensada do trabalho sempre que não seja possível aplicar o disposto no número anterior.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, a dispensa da prestação de trabalho noturno deve ser determinada por médico do trabalho sempre que este, no âmbito da vigilância da saúde dos trabalhadores, identificar qualquer risco para a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Cláusula 119.ª

Regime das licenças, faltas e dispensas previstas neste capítulo

1- As ausências de trabalho previstas neste capítulo não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, para todos os efeitos legais, salvo quanto à retribuição, como prestação efetiva de trabalho.

2- Não obstante a regra geral prevista no número anterior, a dispensa para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determina perda de quaisquer direitos e é considerada como prestação efetiva de trabalho.

3- A licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência ou doença crónica, suspende os direitos, deveres e garantias das partes que dependam da efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

4- O regime de faltas para assistência a filho e a neto encontram-se regulados nas cláusulas 76.ª e 77.ª desta convenção.

Cláusula 120.ª

Proteção no despedimento

1- O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante ou de trabalhador no gozo de licença parental, carece sempre de parecer prévio da entidade que tenha competência na área da igualdade de oportunidades de género.

2- O despedimento por facto imputável a trabalhador em qualquer das referidas situações sem o parecer previsto no número anterior presume-se feito sem justa causa.

3- O parecer referido no número 1 deve ser comunicado à instituição e à(ao) trabalhador(a) nos 30 dias subsequentes à receção do processo pela entidade competente, considerando-se em sentido favorável ao despedimento quando não for emitido dentro do referido prazo.

4- É inválido o procedimento de despedimento de trabalhadora grávida, puérpera e lactante ou trabalhador(a) no gozo de licença parental caso não tenha sido solicitado o parecer referido no número 1, cabendo o ónus da prova deste facto à instituição.

5- Se o parecer referido no número 1 for desfavorável ao despedimento, este só pode ser efetuado após decisão judicial que reconheça o motivo justificativo, devendo a ação ser intentada nos 30 dias subsequentes à notificação do parecer.

6- Se o despedimento de trabalhador(a) for declarado ilícito, a instituição não se pode opor à reintegração, podendo aquele(a), em alternativa à reintegração, optar pela indemnização especial calculada nos termos legais, sem prejuízo, designadamente, de indemnização por danos não patrimoniais.

CAPÍTULO XIV

Trabalho de menores

Cláusula 121.ª

Princípios gerais

1- As instituições devem proporcionar ao menor condições de trabalho adequadas à respetiva idade, promovendo a sua formação pessoal e profissional, o seu desenvolvimento físico, psíquico e moral, educacional e formativo, prevenindo quaisquer riscos para a sua segurança e saúde.

2- As instituições devem assegurar a inscrição do trabalhador menor ao seu serviço no regime geral da Segurança Social, nos termos da respetiva legislação.

3- As instituições devem assegurar a formação profissional do menor ao seu serviço, solicitando a colaboração dos organismos competentes sempre que não disponha de meios para o efeito.

4- É, ainda, assegurado ao menor o direito a licença sem retribuição para a frequência de programas de formação profissional que confiram grau de equivalência escolar, salvo quando a sua utilização for suscetível de causar prejuízo grave à instituição, e sem prejuízo dos direitos especiais conferidos nesta convenção ao trabalhador-estudante.

5- O trabalhador menor não pode prestar trabalho suplementar.

6- Os menores não podem ser obrigados à prestação de trabalho antes das 8h00 nem depois das 18h00, no caso de frequentarem cursos noturnos oficiais, oficializados ou equiparados, e antes das 7h00 e depois das 20h00, no caso de os não frequentarem.

7- Em tudo o que não estiver expressamente previsto neste capítulo, na medida em que assegurem direitos ao trabalhador-estudante, aplica-se o Código do Trabalho.

Cláusula 122.ª

Admissão de menores

Só pode ser admitido a prestar trabalho o menor que, para além de ter 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 e à execução das tarefas inerentes à categoria profissional para que é contratado.

Cláusula 123.ª

Garantias de proteção da saúde e educação

1- As instituições devem assegurar a inspeção médica dos menores ao seu serviço com periodicidade mínima de 1 ano, de acordo com as disposições aplicadas, a fim de se verificar se o trabalho é feito sem prejuízo da saúde e do seu desenvolvimento físico e mental normal.

2- Os resultados da inspeção referida no número anterior devem ser registados e assinados pelo médico, nas respetivas fichas clínicas ou em caderneta própria.

3- No caso de se verificar ser o trabalho executado pelo menor prejudicial para a sua saúde e desenvolvimento físico e mental normal, a instituição é obrigada a transferi-lo para outro serviço em que tal não se verifique.

CAPÍTULO XV

trabalhador-estudante e formação

Cláusula 124.ª

Noção de trabalhador-estudante

1- Considera-se trabalhador-estudante aquele que presta uma atividade sob autoridade e direção de outrem e que frequenta qualquer nível de educação escolar, incluindo cursos de pós-graduação, mestrado, doutoramento em estabelecimento escolar ou curso de formação profissional.

2- A manutenção do estatuto do trabalhador-estudante é condicionada pela obtenção de aproveitamento escolar.

Cláusula 125.ª

Organização do tempo de trabalho dos trabalhadores-estudantes

1- O trabalhador-estudante deve beneficiar de horários de trabalho específicos, com flexibilidade ajustável à frequência das aulas e à inerente deslocação para os respetivos estabelecimentos de ensino.

2- Quando não seja possível a aplicação do regime previsto no número anterior, o trabalhador-estudante beneficia de dispensa de trabalho para a frequência de aulas, até 6 horas semanais, se assim o exigir o respetivo horário escolar, sem perda de retribuição ou de qualquer outra regalia, contando como trabalho efetivo prestado.

3- A opção entre os regimes previstos nos números anteriores será objeto de acordo entre a instituição, o trabalhador e, existindo, as suas estruturas representativas, por forma a conciliar os direitos dos trabalhadores-estudantes com o normal funcionamento das instituições.

4- O período normal de trabalho de um trabalhador-estudante não pode ser superior ao que resulta do limite máximo do seu horário de trabalho normal, no qual se inclui o trabalho suplementar, exceto se for prestado por casos de força maior.

5- O trabalhador-estudante que preste serviço em regime de turnos tem os direitos conferidos nos números anteriores, desde que o ajustamento dos períodos de trabalho não seja totalmente incompatível com o funcionamento daquele regime.

6- No caso de impossibilidade de aplicação do disposto no número anterior, o trabalhador tem direito de preferência de ocupação de postos de trabalho compatíveis com a sua aptidão profissional e com a possibilidade de participar nas aulas que se proponha frequentar.

7- A instituição pode, nos 15 dias seguintes à utilização da dispensa de trabalho, exigir a prova da frequência de aulas, sempre que o estabelecimento de ensino proceder ao controlo da frequência.

Cláusula 126.ª

Prestação de provas de avaliação

1- O trabalhador-estudante tem direito a ausentar-se, sem perda de vencimento ou de qualquer outra regalia, para prestação de provas de avaliação, nos seguintes termos:

a) Até 2 dias por cada prova de avaliação, sendo um o da realização da prova, e outro o imediatamente anterior, incluindo sábados, domingos e feriados;

b) No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias anteriores serão tantos quantas as provas de avaliação a efetuar, aí se incluindo sábados, domingos e feriados;

c) Os dias de ausência referidos nas alíneas anteriores não poderão exceder um máximo de 4 por disciplina.

2- As instituições podem exigir, a todo o tempo, prova da necessidade das referidas deslocações e do horário das provas de avaliação de conhecimentos.

3- Para efeitos da aplicação dos números anteriores, consideram-se provas de avaliação todas as provas escritas e orais, incluindo exames, bem como a apresentação de trabalhos, quando estes as substituam.

Cláusula 127.ª

Férias e licenças

1- O trabalhador-estudante tem direito a marcar as férias de acordo com as suas necessidades escolares, salvo se tal for incompatível com as exigências imperiosas do funcionamento da instituição.

2- O trabalhador-estudante tem direito, em cada ano civil, a beneficiar de licença sem retribuição de duração de 10 dias seguidos ou interpolados.

Cláusula 128.ª

Efeitos profissionais da valorização escolar

1- Ao trabalhador-estudante devem ser proporcionadas oportunidades de promoção profissional adequada à valorização obtida por efeito de cursos ou conhecimentos adquiridos, não sendo, todavia, obrigatória a reclassificação profissional por simples obtenção desses cursos ou conhecimentos.

2- Têm direito, em igualdade de condições, ao preenchimento de cargos para os quais se achem habilitados, por virtude dos cursos ou conhecimentos adquiridos, todos os trabalhadores que os tenham obtido na qualidade de trabalhador-estudante.

Cláusula 129.ª

Excesso de candidatos à frequência de cursos

Sempre que o número de pretensões formuladas por trabalhadores-estudantes no sentido de lhes ser aplicado o regime especial de organização de tempo de trabalho se revelar, manifesta e comprovadamente, comprometedor do funcionamento normal da instituição, fixar-se-á, por acordo entre esta, os interessados e, caso existam, as estruturas representativas dos trabalhadores, o número e as condições em que serão deferidas as pretensões apresentadas.

Cláusula 130.ª

Formação profissional

1- A instituição deve proporcionar ao trabalhador ações de formação profissional adequadas às suas funções que desempenha e qualificação, num mínimo de 40 horas anuais ou outro mínimo legal resultante do Código do Trabalho.

2- O trabalhador tem a obrigação de participar de modo ativo, responsável e diligente nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível, devendo, neste caso, obrigatória e expressamente, solicitar a sua dispensa.

3- As ações de formação devem ocorrer durante o período normal de trabalho, sempre que possível, contando a respetiva frequência para todos os efeitos como tempo efetivo de serviço.

4- Caso seja possível a substituição adequada, o trabalhador tem direito a dispensa de trabalho sem perda de retribuição para a frequência de ações de formação de curta duração com vista à sua valorização profissional.

5- As instituições obrigam-se a passar certificados de frequência e de aproveitamento das ações de formação profissional por si promovidas.

Cláusula 131.ª

Objetivos da formação profissional

São objetivos da formação profissional, designadamente:

a) Promover a formação contínua dos trabalhadores, enquanto instrumento para a valorização e atualização profissional e para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pelas instituições;

b) Promover a reabilitação profissional de pessoas com deficiência, em particular daqueles cuja incapacidade foi adquirida em consequência de acidente de trabalho;

c) Promover a integração socioprofissional de grupos com particulares dificuldades de inserção, através do desenvolvimento de ações de formação profissional especial;

d) Garantir o direito individual à formação, criando condições para que o mesmo possa ser exercido independentemente da condição laboral do trabalhador.

Cláusula 132.ª

Formação contínua

1- No âmbito da formação contínua, as instituições devem:

a) Elaborar planos anuais ou plurianuais de formação;

b) Reconhecer e valorizar as qualificações adquiridas pelos trabalhadores de modo a estimular a sua participação na formação.

2- A formação contínua deve abranger, em cada ano, pelo menos, 10 % dos trabalhadores com contrato sem termo de cada instituições.

3- As horas de formação certificada que não forem organizadas sob a responsabilidade da instituição, por motivo que lhe seja imputável, são transformadas em créditos acumuláveis ao longo de 3 anos, no máximo.

4- O trabalhador pode utilizar o crédito acumulado a que se refere o número anterior para frequentar, por sua iniciativa, ações de formação certificada que tenham correspondência com a atividade prestada, mediante comunicação à instituição com a antecedência mínima de 10 dias.

5- Sempre que o trabalhador adquira nova qualificação profissional ou grau académico, por aprovação em curso de formação profissional ou escolar, com interesse para a instituição, tem preferência no preenchimento de vagas que correspondam à formação ou educação adquirida.

Cláusula 133.ª

Formação de reconversão

1- A instituição promoverá ações de formação profissional de requalificação e de reconversão pelas seguintes razões:

a) Condições de saúde do trabalhador que imponham incapacidades ou limitações no exercício das respetivas funções;

b) Necessidades de reorganização de serviços ou por modificações tecnológicas e sempre que se demonstre a inviabilidade de manutenção de certas categorias profissionais.

2- Tais ações destinam-se, sendo tal possível, a preparar os trabalhadores para o exercício de uma nova atividade.

Cláusula 134.ª

Formação nos contratos de trabalho para jovens com menos de 25 anos

1- Sempre que admitam trabalhadores com menos de 25 anos e sem a escolaridade mínima obrigatória, as instituições, por si ou com o apoio de entidades públicas ou privadas, devidamente certificadas, devem promover ações de formação profissional ou educacional que garantam a aquisição daquela escolaridade.

2- O horário de trabalho, para efeitos do número anterior, pode ser reduzido até, no máximo, 5 horas semanais.

CAPÍTULO XVI

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 135.ª

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene e saúde, asseguradas pela instituição.

2- A instituição é obrigada a organizar as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

Cláusula 136.ª

Obrigações das instituições

1- As instituições são obrigadas a assegurar aos trabalhadores condições de segurança, higiene e saúde em todos os aspetos relacionados com o trabalho, devendo aplicar e fazer aplicar as medidas necessárias e adequadas, tendo em conta os princípios e regras legalmente consignados.

2- A execução das medidas, por parte das instituições, destinadas a assegurar a segurança, higiene e saúde no trabalho assentam nos seguintes princípios:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidentes;

c) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes, caso existam;

d) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

3- As medidas a executar pelas instituições devem ter em conta os seguintes princípios de prevenção:

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

b) Integrar no conjunto das atividades da instituição a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adoção de convenientes medidas de prevenção;

c) Planificar a prevenção na instituição num sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

d) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações quer no exterior;

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

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

g) 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;

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

i) 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;

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

k) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

l) 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.

4- Na aplicação das medidas de prevenção, as instituições devem mobilizar os meios necessários, nomeadamente, nos domínios da prevenção técnica, da formação e da informação, e os serviços adequados, internos ou externos, bem como o equipamento de proteção que se torne necessário utilizar, tendo em conta, em qualquer caso, a evolução da técnica.

5- 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 atividades de risco elevado.

6- Aos trabalhadores e seus representantes designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, deve ser assegurada, pela instituição, a formação permanente para o exercício das respetivas funções.

7- A formação dos trabalhadores da instituição sobre segurança, higiene e saúde no trabalho deve ser assegurada de modo que não possa resultar prejuízo para os mesmos.

Cláusula 137.ª

Obrigações do trabalhador

1- O trabalhador tem obrigação de:

a) Zelar pela segurança e saúde próprias, designadamente sujeitando-se à realização dos exames médicos promovidos pela instituição;

b) Zelar pela segurança e saúde das pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões;

c) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e nesta convenção, bem como as instruções determinadas com esse fim pela instituição;

d) Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela instituição, 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;

e) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

f) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

g) 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, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

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

Cláusula 138.ª

Proibição de prestação de trabalho

1- Não é permitida a realização de qualquer trabalho sob o efeito do álcool, estupefacientes ou outras substâncias psicotrópicas, bem como de qualquer outra substância que diminua as capacidades de trabalho, designadamente pela toma de medicação.

2- O trabalhador que se encontre diminuído nas suas capacidades de trabalho, nos termos do número anterior, tem a obrigação de informar de imediato a instituição, sob pena de poder ser alvo de processo disciplinar.

3- As instituições podem, sempre que suspeitem que o trabalhador se encontre diminuído das suas capacidades de trabalho, impedir a sua prestação de trabalho, só regressando ao trabalho quando esteja em plena posse das suas capacidades de trabalho, contando o tempo de não prestação de trabalho como falta injustificada.

4- Na situação prevista no número anterior, o trabalhador pode, no prazo máximo de 24 horas, apresentar justificação adequada que ateste que se encontrava em pleno gozo das suas capacidades de trabalho, devendo, nesse caso e caso a instituição considere a justificação válida, e tempo em causa ser considerado como prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 139.ª

Prevenção e controlo da alcoolemia

1- 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 igual ou superior a 0,2 gramas de álcool por litro de sangue.

2- O controlo de alcoolemia será efetuado, de acordo com o procedimento previsto em sede de Regulamento Interno, com caráter aleatório entre os trabalhadores que apresentem serviço na instituição, bem como àqueles que indiciem estado de embriaguez, devendo para o efeito utilizar-se material apropriado e certificado.

3- O exame de pesquisa de álcool no ar expirado será efetuado pelo superior hierárquico ou por trabalhador com competência delegada para o efeito, sendo sempre possível ao trabalhador requerer a assistência de uma testemunha, dispondo de 15 minutos para o efeito, não podendo, contudo, deixar de se efetuar o teste caso não seja viável a apresentação da testemunha.

4- Assiste sempre ao trabalhador submetido ao teste o direito à contraprova, realizando-se, neste caso, um segundo exame nos 10 minutos imediatamente subsequentes ao primeiro.

5- A realização do teste de alcoolemia é obrigatória para todos os trabalhadores, presumindo-se, em caso de recusa, que o trabalhador apresenta uma taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l.

6- O trabalhador que apresente taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l ficará sujeito ao poder disciplinar, sendo a sanção a aplicar graduada de acordo com a perigosidade e a reincidência do ato.

7- Caso seja apurada ou presumida taxa de alcoolemia igual ou superior a 0,2 g/l, o trabalhador será imediatamente impedido, pelo superior hierárquico, de prestar serviço durante o restante período de trabalho diário, com a consequente perda da remuneração referente a tal período.

8- Em caso de teste positivo, será elaborada uma comunicação escrita, sendo entregue cópia ao trabalhador.

Cláusula 140.ª

Comissões de segurança, higiene e saúde

1- Podem ser criadas comissões de segurança, higiene e saúde no trabalho, de composição paritária, com vista a planificar e propor a adoção de medidas tendentes a otimizar o nível da prestação de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, bem como avaliar o impacto da respetiva aplicação.

2- Os representantes dos trabalhadores com lugar nas comissões referidas no número anterior devem ser eleitos pelos mesmos, por voto direto e secreto, segundo o princípio da representatividade e da proporcionalidade.

2- Os representantes dos trabalhadores não poderão exceder:

a) Instituições com menos de 61 trabalhadores - 1 representante;

b) Instituições com 61 a 150 trabalhadores - 2 representantes;

c) Instituições com 151 a 300 trabalhadores - 3 representantes;

d) Instituições com 301 a 500 trabalhadores - 4 representantes;

e) Instituições com mais de 500 trabalhadores - 6 representantes.

3- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de 3 anos.

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

Cláusula 141.ª

Atividades das comissões de higiene e segurança no trabalho

As comissões de higiene e segurança terão, nomeadamente, as seguintes funções:

a) Efetuar inspeções 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, 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 caráter oficial ou emanados das direções da instituição sejam levados ao conhecimento dos trabalhadores, sempre que a estes interessem diretamente;

g) Colaborar com os serviços médicos e sociais da instituição e com os serviços de primeiros socorros;

h) Examinar as circunstâncias e as causas de cada um dos acidentes ocorridos;

i) Apresentar recomendações às direções da instituição 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.

Cláusula 142.ª

Funcionamento das comissões de higiene e segurança no trabalho

1- As comissões de higiene e segurança reunirão ordinariamente trimestralmente, devendo elaborar ata circunstanciada de cada reunião.

2- O presidente poderá convocar reuniões extraordinárias sempre que as repute necessárias ao bom funcionamento da comissão.

CAPÍTULO XVII

Segurança Social

Cláusula 143.ª

Princípios gerais

As instituições e os trabalhadores ao seu serviço contribuirão para as instituições de Segurança Social que os abranjam, nos termos dos respetivos estatutos e demais legislação aplicável.

Cláusula 144.ª

Incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual

No caso de incapacidade parcial ou absoluta para o trabalho habitual proveniente de acidente de trabalho ou doença profissional, contraída ao serviço da instituição, esta apoiará e fará todas as diligências que tiver por oportunas no âmbito do processo de reconversão dos trabalhadores para funções compatíveis com as diminuições verificadas.

Cláusula 145.ª

Complemento de pensão por acidente ou doença profissional

1- A retribuição da nova atividade profissional em função do processo de reconversão, não poderá ser inferior à auferida à data da baixa, deduzindo, se for caso disso, a pensão ou indemnização ou outras compensações pagas pelo seguro por incapacidade parcial ou por outras instituições sociais, tendo, ainda, o trabalhador direito às promoções e outras regalias que lhe seriam devidas caso não se tivesse verificado o acidente.

2- No caso de incapacidade absoluta temporária resultante das causas referidas na cláusula anterior, as instituições pagarão, até ao limite máximo de 120 dias, um subsídio igual à diferença entre a remuneração líquida auferida à data da baixa e a indemnização ou pensão legal a que o trabalhador tenha direito.

Cláusula 146.ª

Complemento de subsídio de doença

Em caso de doença devidamente comprovada, as instituições poderão pagar aos seus trabalhadores a diferença entre a retribuição líquida auferida à data da baixa e o subsídio atribuído pela Segurança Social, até ao limite máximo de 90 dias por ano, devendo o trabalhador reembolsar a instituição no quantitativo do subsídio da Segurança Social, quando o receber.

CAPÍTULO XVIII

Comissão paritária

Cláusula 147.ª

Atribuições

É criada uma comissão com competência para interpretar as disposições da presente convenção e integrar as suas lacunas, bem como para as demais competências que lhe forem atribuídas pela presente convenção.

Cláusula 148.ª

Constituição

1- A comissão será composta por 2 representantes de cada uma das partes outorgantes da presente convenção, que os designará.

2- Cada parte designará, ainda, 1 elemento suplente para desempenho de funções em caso de ausência do representante efetivo.

3- Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação desta convenção, os nomes respetivos dos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros.

4- A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor a presente convenção, podendo os seus membros ser substituídos pelas partes que os nomearam, em qualquer altura, mediante comunicação por escrito à outra parte, tendo que ser também esta alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Cláusula 149.ª

Normas de funcionamento

1- A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes, sendo que, não havendo acordo, a mesma funcionará no local determinado pela parte que convocar a reunião.

2- A comissão paritária reúne a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória a enviar com a antecedência mínima de 15 dias de que conste o dia, hora e agenda de trabalhos, bem como a sugestão do local, cabendo o secretariado à parte que convocar a reunião.

3- No final da reunião, será lavrada e assinada a respetiva ata, sendo remetida aos organismos outorgantes cópias da mesma.

4- As partes podem fazer-se assessorar nas reuniões da comissão.

Cláusula 150.ª

Competências

1- Compete à comissão paritária:

a) Interpretar e integrar o disposto nesta convenção;

b) Criar e eliminar profissões e categorias profissionais, bem como proceder à definição de funções inerentes às novas profissões, ao seu enquadramento nos níveis de qualificação e determinar a respetiva integração num dos níveis de remuneração.

2- Quando proceder à extinção de uma profissão ou categoria profissional, a comissão deverá determinar a reclassificação dos trabalhadores noutra profissão ou categoria profissional.

Cláusula 151.ª

Deliberações

1- A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, 1 representante de cada uma das partes outorgantes da presente convenção.

2- As deliberações da comissão são tomadas por unanimidade e passam a fazer parte integrante da presente convenção, logo que publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

CAPÍTULO XIX

Comissão de trabalhadores e exercício da atividade sindical

Cláusula 152.ª

Princípio geral

Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver a atividade sindical no interior da instituição, nomeadamente, através dos delegados sindicais, comissões de trabalhadores e comissões intersindicais, comissões sindicais e membros da direção sindical.

Cláusula 153.ª

Reuniões de trabalhadores nas instituições

1- Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de 50 trabalhadores ou um terço dos trabalhadores da respetiva instituição, ou da comissão sindical ou intersindical.

2- Estas reuniões não podem prejudicar o normal funcionamento da instituição, no caso de trabalho por turnos e de trabalho suplementar.

4- Os promotores das reuniões referidas nos números anteriores são obrigados a comunicar à instituição e aos trabalhadores interessados, com a antecedência mínima de 5 dias, a data e hora em que pretendem que elas se efetuem, devendo afixar no local disponibilizado pela instituição para o efeito as respetivas convocatórias.

5- A instituição obriga-se a, mediante as suas possibilidades logísticas, garantir a cedência do local apropriado no interior da instituição para a realização das reuniões.

6- Podem participar nas reuniões, para além dos trabalhadores, dirigentes sindicais das organizações sindicais representativas dos trabalhadores, desde que o comuniquem por escrito à instituição com 48 horas de antecedência.

Cláusula 154.ª

Comissões de trabalhadores

1- Os trabalhadores têm direito de criar, em cada instituição, uma comissão de trabalhadores para defesa dos seus interesses e exercício dos direitos previstos na Constituição, na lei e nesta convenção.

2- Qualquer trabalhador, independentemente da idade ou função, tem o direito de participar na constituição das estruturas previstas no número anterior e na aprovação dos respetivos estatutos, bem como o direito de eleger e ser eleito.

3- No demais, aplica-se o regime previsto na lei sobre esta matéria.

Cláusula 155.ª

Direito de afixação e informação sindical

Os delegados sindicais têm o direito de afixar no interior da instituição, em local apropriado para o efeito, textos convocatórios, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses dos trabalhadores.

Cláusula 156.ª

Crédito de horas para exercício de funções sindicais

1- Cada trabalhador, enquanto delegado ou diretor sindical, dispõe, para o exercício das suas funções, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 4 horas mensais ou, tratando-se de delegado que faça parte da comissão intersindical, 8 horas mensais, que conta como tempo de serviço efetivo, para todos os efeitos.

2- As ausências a que se refere o número anterior são comunicadas, por escrito, com 5 dias de antecedência, com referência às datas e ao número de horas de que os trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções.

Cláusula 157.ª

Comunicação da eleição ou cessação de funções dos dirigentes e delegados sindicais

1- Os sindicatos comunicarão à instituição 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, no máximo em 48 horas após a sua eleição ou nomeação.

2- O mesmo procedimento será observado no caso de substituição ou cessação de funções.

Cláusula 158.ª

Créditos de horas e faltas dos dirigentes sindicais

1- As faltas dadas pelos membros da direção das associações sindicais para o desempenho das suas funções consideram-se faltas justificadas e contam, para todos os efeitos, menos o da retribuição, como tempo de serviço efetivo.

2- Quando as faltas determinadas pelo exercício de atividade sindical se prolongarem efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime da suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

3- Para o exercício das suas funções, cada membro da direção beneficia de um crédito de 4 dias por mês, mantendo o direito à retribuição.

4- A direção interessada deverá comunicar, por escrito, com 5 dias de antecedência, as datas e o número de dias de que os referidos dirigentes necessitem para o exercício das suas funções.

5- O número máximo de membros da direção da associação sindical que beneficiam do crédito de horas, em cada instituição, é determinado da seguinte forma:

a) Instituição com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 membro;
b) Instituição com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 membros;
c) Instituição com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 membros;
d) Instituição com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 4 membros;
e) Instituição com 500 ou mais trabalhadores sindicalizados - 5 membros.

6- A direção da associação sindical deve comunicar à instituição, até 15 de janeiro de cada ano civil e nos 15 dias posteriores a qualquer alteração da composição da direção, a identificação dos membros que beneficiam do crédito de horas.

CAPÍTULO XX

Disposições transitórias e finais

Cláusula 159.ª

Normas imperativas de tratamento mais favorável para o trabalhador

1- Todas as normas aqui regulamentadas e que digam respeito às matérias que se seguem terão sempre que ser interpretadas no sentido daquelas que dispõem em sentido mais favorável ao trabalhador:

a) Direitos de personalidade, igualdade e não discriminação;
b) Proteção na parentalidade;
c) Trabalho de menores;
d) Trabalhador com capacidade de trabalho reduzida, com deficiência ou doença crónica;
e) trabalhador-estudante;
f) Dever de informação da instituição empregadora;
g) Limites à duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal;
h) Duração mínima dos períodos de repouso, incluindo a duração mínima do período anual de férias;
i) Duração máxima do trabalho dos trabalhadores noturnos;
j) Forma de cumprimento e garantias da retribuição;
l) Capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais e legislação que o regulamenta;
m) Direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores.

2- Passando a lei a prever regimes mais favoráveis do que os aqui previstos, passará, de imediato, a aplicar-se o regime aí previsto aos trabalhadores abrangidos por esta convenção.

Cláusula 160.ª

Remissão

A todas as matérias não reguladas na presente convenção são aplicáveis as normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 161.ª

Direitos adquiridos

1- A presente convenção entra em vigor, na sua globalidade, no dia referido no número 1 da cláusula 2.ª

2- A presente convenção estabelece um regime globalmente mais favorável para os trabalhadores e da sua aplicação não poderá resultar a diminuição das retribuições auferidas à data da sua entrada em vigor e outras regalias com carácter regular que estejam a ser praticadas.

3- As instituições que à data da entrada em vigor desta convenção tenham ao seu serviço trabalhadores com designação de categorias profissionais diferentes das mencionadas no anexo I, terão de os reclassificar numa das categorias aí previstas, atendendo para tanto às funções que efetivamente desempenham.

4- Não obstante o previsto no número anterior, os trabalhadores que, à data de entrada em vigor da presente convenção, sejam remunerados em montantes superiores aos constantes do anexo III, permanecem nessa situação, acabando-se com os níveis relativos às categorias profissionais da tabela A, quando existentes.

5- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor da presente convenção, beneficiem de diuturnidades mantêm o direito às mesmas, não sendo devidas ao trabalhador, em qualquer caso, mais do que cinco diuturnidades.

6- Os trabalhadores que, à data da entrada em vigor da presente convenção, beneficiem de período normal de trabalho inferior ao estabelecido na presente convenção podem, por mútuo acordo, passar a praticar um horário de trabalho com um período normal de trabalho até 40 horas semanais, devendo ser compensados em montante proporcional pela carga horária acrescida.

Cláusula 162.ª

Educadores de infância

1- A progressão na carreira dos educadores de infância com habilitação profissional e licenciatura que se não encontrem no exercício efetivo de funções docentes tem por limite máximo o nível 6 da tabela B do anexo III.

2- Os montantes retributivos constantes da tabela B do anexo III, são aplicáveis aos educadores de infância, enquanto se mantiverem no exercício efetivo de funções docentes, devendo aplicar-se o disposto no anterior número 1, quando cessarem funções dessa natureza.

Cláusula 163.ª

Diferenças salariais

1- À data em que for definido o valor do salário mínimo nacional para 2022, será igualmente atualizada, à mesma data, a remuneração do nível XIX da tabela A de remunerações do presente CCT.

2- À data da atualização do nível XIX de remunerações, nos termos previstos no número anterior, as remunerações dos níveis V a XVIII são atualizados, respeitando a diferença salarial existente entre os diferentes níveis definidos na tabela A do presente contrato coletivo de trabalho.

Cláusula 164.ª

Cláusula de salvaguarda

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas, 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 constantes dos acordos de revisão publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2021 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2023.

ANEXOS

Mapa de associações sindicais

(A que se refere o número 1 da cláusula 1.ª deste contrato coletivo de trabalho)

Nome completo sindicato	Sigla	Morada da sede
Federação Nacional da Educação	FNE	Escadinhas da Praia, 3 - 2.º Esq.º 1200-769 Lisboa
Sindicatos filiados da FNE		
Sindicato dos Professores da Zona Norte	SPZN	Rua de Costa Cabral, 1035 4249-005 Porto
Sindicato dos Professores da Zona Centro	SPZC	Rua Antero de Quental, 99 3001-501 Coimbra

Sindicato Democrático dos Professores da Grande Lisboa e Vale do Tejo	SDPGL	Escadinhas da Praia, 3 - 2.º Dt.º 1200-769 Lisboa
Sindicato Democrático dos Professores do Sul	SDPSul	Rua Lídia Cutileiro, 23 - 1.º e 2.º Dt.º - Villas da Cartuxa 7002-502 Évora
Sindicato Democrático dos Professores dos Açores	SDPA	Rua Arcanjo Lar, n.º 7 - R/C Poente 9500-162 Ponta Delgada
Sindicato Democrático dos Professores da Madeira	SDPM	Rua Brasil, n.º 72 - Bairro da Nazaré 9000-134 Funchal
Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Norte	STAAE-ZN	Rua da Constituição, 814 - 5.º Sala 28 4200-195 Porto
Sindicato dos Técnicos Superiores, Assistentes e Auxiliares de Educação da Zona Centro	STAAE-ZC	Rua Combatentes da Grande Guerra, 53 - Cave, Escritório 3 3030-181 Coimbra
Sindicato dos Técnicos, Administrativos e Auxiliares de Educação Sul e Regiões Autónomas	STAAE-Sul e RA	Rua Pinheiro Chagas, 17 - 4.º Dt.º 1050-174 Lisboa
Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação	SINAPE	Av. Elias Garcia, n.º 76 - 5.º A 1050-100 Lisboa
Sindicato Nacional e Democrático dos Professores	SINDEP	Avenida Almirante Reis, 75, piso menos 1 Dt.º 1150-012 Lisboa
Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes	SITRA	Largo do Corpo Santo, 6 - 4.º andar 1200-129 Lisboa
Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica	SINDITE	Rua Damião de Góis, n.º 93 - S/LJ - sala 1 4050-225 Porto
Sindicato Nacional dos Assistentes Sociais	SNAS	Rua Cavaleiro de Oliveira, 30 - B 1170-088 Lisboa
Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo	SITESE	Av. Marquês de Tomar, 44 - 5.º 1069-190 Lisboa
Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos	SINTAP	Rua Damasceno Monteiro, 114 1170-113 Lisboa
Sindicato dos Enfermeiros	SE	Rua D. João IV, n.º 199 4000-301 Porto

ANEXO I

TABELA A

Funções de gestão, coordenação, direção e chefia

Área	Categoria profissional	Descrição	Nível remuneratório Anexo III
Gestão	Diretor/ administrador delegado	De acordo com as ordens que lhe são fornecidas pela administração/direção, colabora na definição e gestão da política da instituição e das respetivas estratégias. Neste contexto, dirige e orienta a organização das atividades, serviços, equipamentos e outras estruturas e, nesta medida, é o responsável pelas mesmas e pelos seus resultados. De acordo com os poderes conferidos, orienta a gestão económico-financeira e os recursos humanos, planeando a utilização mais conveniente da mão-de-obra, dos equipamentos, materiais, instalações e capitais; define e aplica as instruções e ordens dos serviços, em colaboração com outros diretores/colaboradores que lhe estão subordinados; aprecia as atividades e os resultados da instituição e apresenta-os ao conselho de administração/direção; coordena e superintende os outros trabalhadores. Implementa o controlo de procedimentos administrativos, efetua verificações contabilísticas e inspeções. Pode representar a administração/direção em atos externos, quando solicitado para o efeito, incluindo os de natureza jurídica, atos estes delegados na qualidade.	A
Coordenação	Coordenador geral	Exerce funções de coordenação dos serviços, equipamentos e outras respostas sociais, de acordo com os poderes que lhe são conferidos pela administração/direção da instituição e outros que lhe sejam delegados pelo diretor/administrador delegado. Coordena os recursos humanos dos serviços, equipamentos e respostas sociais da instituição. Dá conhecimento à direção/administração ou administrador/diretor delegado dos assuntos que lhe são colocados pelas direções de serviço e direções técnicas da instituição. Gere a informação dos serviços, equipamentos e outras respostas sociais da instituição, selecionando-a e preparando-a para a decisão da administração/direção e providencia pelo seu cumprimento; propõe o texto de ordens de serviço, avisos e instruções que entenda publicar; apresenta as carências que deteta e sugere hipóteses de solução; acompanha os processos das obras de construção e restauro, de acordo com as normas vigentes. Na área do pessoal, em colaboração com as direções técnicas e de serviços, analisa as propostas de contratação de pessoal, entrevista candidatos e apresenta a seleção final para a admissão; coordena e organiza os processos de avaliação de desempenho dos trabalhadores; colabora no estudo de aumentos salariais, controla o registo de assiduidade e coordena as informações de serviço que regularmente são apresentadas pelo pessoal; controla o processamento das remunerações. Na área de aprovisionamento, organiza o aprovisionamento de acordo com as necessidades da instituição, em geral, e dos serviços, equipamentos e respostas sociais, em particular, e quando entender conveniente, ouve a direção técnica e a direção de serviço para melhor identificação das respetivas necessidades Na área de transportes, superintende na orientação do serviço de transportes e utilização dos meios de transporte, bem como sobre a manutenção dos mesmos, tendo em consideração as regras estabelecidas e ou a estabelecer; articula com a direção técnica e de serviço a elaboração de mapa-tipo de utilização dos transportes (horário normal), com os critérios de utilização e de carácter excecional; dentro das orientações que se vierem a estabelecer, instrui o trabalhador encarregado deste setor.	B
Técnico coordenador das áreas de diagnóstico e terapêutica		Compete-lhe, nomeadamente, proceder ao planeamento, controlo e avaliação periódica do exercício e atividades dos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica da respetiva equipa; contribuir para a definição dos objetivos da equipa que coordena, em conjunto com a mesma e em articulação com os objetivos da instituição; assegurar a coordenação técnica da equipa, de acordo com os objetivos definidos, assegurando a aplicação de padrões de qualidade nos cuidados de saúde prestados; coordenar, promover ou apoiar a concretização de projetos de desenvolvimento técnico-científico, institucional, de qualidade, inovação e sustentabilidade; elaborar os horários e os planos de trabalho e de férias dos membros da equipa que coordena bem como proceder à distribuição do respetivo trabalho; reportar, superiormente, carências ao nível do funcionamento da equipa, propondo as medidas adequadas à respetiva resolução; participar em processos de acreditação e controlo de qualidade; assegurar a avaliação, o planeamento e o controlo dos recursos materiais necessários ao exercício de funções da equipa; elaborar o relatório de atividades do ano anterior, bem como o plano de atividades para o ano seguinte, da respetiva equipa.	B

Direção de serviços	Diretor de serviços	Planeia, dirige e coordena, numa instituição, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades de um serviço ou equipamento social da instituição, colaborando na política desenvolvida pelo serviço/equipamento. Elabora um plano de atividades de acordo com os objetivos definidos superiormente e os específicos dos serviços, os recursos disponíveis e as necessidades dos trabalhadores; contacta com organismos públicos e privados, com objetivos similares e/ou complementares para definir formas de colaboração, tendo em conta os recursos sociais disponíveis; avalia os recursos e elabora o plano financeiro para o desenvolvimento das atividades; coordena e controla a execução das atividades para garantir o cumprimento dos objetivos a que o serviço se propõe. Supervisiona o recrutamento e a formação dos recursos humanos; elabora relatórios sobre as atividades desenvolvidas. Planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a atividade da instituição segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a instituição de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos. Está dependente hierarquicamente do coordenador geral e/ou do diretor/administrador delegado.	C
	Diretor de serviços clínicos	Planeia, dirige e coordena, numa instituição, as atividades de um serviço ou equipamento de saúde da instituição, colaborando na política desenvolvida pelo serviço/equipamento. É a pessoa responsável pelo funcionamento do «estabelecimento de saúde» em que exercem em simultâneo vários profissionais de saúde e outros. Compete-lhe: assumir responsabilidade deontológica; coordenar a atividade de assistência prestada aos utentes da clínica; ter conhecimento dos planos de tratamento; aprovar a admissão de pessoal técnico da área médica e não médica, a título permanente ou temporário; pronunciar-se sobre a criação de serviços ou a abolição dos mesmos; fomentar a cooperação entre médicos e técnicos; garantir a qualificação técnico profissional adequada para o desempenho das funções técnicas necessárias; dirigir a organização do ficheiro clínico; elaborar relatórios sobre o rendimento e eficiência dos serviços (se aplicável); atualizar e manter atualizado o ficheiro confidencial de todo o pessoal que exerce atividade na clínica; aprovar e propor a elaboração de protocolos com outras entidades similares, sempre que tal se justifique, como meio auxiliar de apoio ao diagnóstico ou ao tratamento do doente. Elabora o plano de atividades de acordo com os objetivos definidos superiormente e os específicos dos serviços, os recursos disponíveis e as necessidades dos trabalhadores; contacta com organismos públicos e privados, com objetivos similares e/ou complementares, para definir formas de colaboração, tendo em conta os recursos sociais disponíveis; avalia os recursos e elabora o plano financeiro para o desenvolvimento das atividades; coordena e controla a execução das atividades para garantir o cumprimento dos objetivos a que o serviço se propõe. Supervisiona o recrutamento e a formação dos recursos humanos; elabora relatórios sobre as atividades desenvolvidas; planeia a utilização mais conveniente da mão-de-obra, equipamento, materiais, instalações e capitais; orienta, dirige e fiscaliza a atividade da instituição segundo os planos estabelecidos, a política adotada e as normas e regulamentos prescritos; cria e mantém uma estrutura administrativa que permita explorar e dirigir a instituição de maneira eficaz; colabora na fixação da política financeira e exerce a verificação dos custos. Poderá estar dependente hierarquicamente do coordenador geral e do diretor/administrador delegado.	C
	Enfermeiro diretor	Colabora na definição dos padrões de cuidados de enfermagem para o estabelecimento ou serviços; orienta os enfermeiros-chefes na definição de normas e critérios para a prestação dos cuidados de enfermagem e na avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados; promove o intercâmbio das experiências dos enfermeiros-chefes, coordenando reuniões periódicas; avalia os enfermeiros-chefes e participa na avaliação de enfermeiros de outras categorias; participa nas comissões de escolha de material e equipamento a adquirir para a prestação de cuidados; elabora o plano de ação anual articulado com os enfermeiros-chefes do seu setor, bem como o respetivo relatório.	B

Direção técnica	Diretor técnico de farmácia	Assume a responsabilidade pela execução de todos os atos farmacêuticos praticados na farmácia, cumprindo-lhe respeitar e fazer respeitar os regulamentos referentes ao exercício da profissão farmacêutica, bem como as regras de deontologia, por todas as pessoas que trabalham na farmácia ou que têm qualquer relação com ela; presta ao público os esclarecimentos por ele solicitados, sem prejuízo da prescrição médica, e fornece informações ou conselhos sobre os cuidados a observar com a utilização dos medicamentos, aquando da entrega dos mesmos, sempre que, no âmbito das suas funções, o julgue útil ou conveniente; mantém os medicamentos e substâncias medicamentosas em bom estado de conservação, de modo a serem fornecidos nas devidas condições de pureza e eficiência; diligencia no sentido de que sejam observadas boas condições de higiene e segurança na farmácia; presta colaboração às entidades oficiais e promove as medidas destinadas a manter um aprovisionamento suficiente de medicamentos.	C
	Diretor técnico de equipamentos sociais	Técnico com formação superior nas áreas das ciências sociais e do comportamento, saúde ou serviços sociais, preferencialmente com experiência profissional para o exercício de funções de direção do equipamento, assumindo a responsabilidade pela sua organização e funcionamento, coordenação e supervisão dos profissionais, estabelecendo, ainda, o modelo de gestão técnica adequada, tendo em conta, designadamente, a melhoria da prestação de cuidados e serviços.	D
	Diretor técnico de laboratório	Técnico superior que exerce funções de direção técnica e é responsável pelo laboratório da instituição. É o especialista em patologia clínica ou em análises clínicas, inscrito, respetivamente, na Ordem dos Médicos ou na Ordem dos Farmacêuticos, e que exerce as suas funções e competências de acordo com as leges artis e a legislação em vigor para as respetivas profissões e especialidades.	D
	Diretor técnico das áreas de diagnóstico e terapêutica	Constituem competências do diretor técnico de serviços de diagnóstico e terapêutica, entre outros, emitir pareceres técnicos e prestar informações e esclarecimentos a solicitação do órgão dirigente máximo dos serviços; participar na elaboração do plano e relatório de exercício, na parte que respeite aos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica; articular a sua atividade com os restantes órgãos de direção do estabelecimento ou serviço; supervisionar as funções de coordenação, designadamente, procedendo à avaliação do desempenho dos coordenadores; exercer as demais competências que por lei lhe sejam atribuídas ou lhe sejam delegadas.	D
Chefia de departamento/ secção	Assessor técnico mutualista	Para o exercício de funções de assessoria técnica direta aos órgãos sociais destas entidades, ou aos seus departamentos, nas áreas específicas de fiscalidade, direito, saúde, Segurança Social, *marketing* e publicidade, comunicação e eventos, ou outras em que haja específica necessidade de aconselhamento àqueles órgãos ou departamentos	E.1
	Chefe de departamento	Estuda, organiza e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, num ou em vários departamentos ou setores da instituição, as atividades que lhe são próprias; exerce, dentro do departamento que chefia e nos limites da sua competência, a orientação e a fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das atividades de departamento, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do departamento e executa outras funções semelhantes. As categorias de chefe de serviços, chefe de escritório e chefe de divisão, que correspondem a esta profissão, serão atribuídas de acordo com o departamento chefiado e grau de responsabilidade requerido.	E.1
	Chefe de secção	Dirige, gere e controla o trabalho numa secção da instituição.	E.2
	Encarregado de exploração ou feitor	Coordena a execução dos trabalhos de todos os setores da exploração agrícola, pecuária ou silvícola, sendo o responsável pela gestão da respetiva exploração.	E.2

TABELA B

Categorias profissionais

Grupo	Categoria	Descrição	Nível profissional Anexo II	Nível remuneratório Anexo III - Tabela A
Enfermeiros	Enfermeiro	Presta cuidados de enfermagem aos doentes, em várias circunstâncias, em estabelecimentos de saúde e de assistência; administra os medicamentos e tratamentos prescritos pelo médico, de acordo com normas de serviço e técnicas reconhecidas na profissão; colabora com os médicos e outros técnicos de saúde no exercício da sua profissão.	1	IV
	Enfermeiro-chefe/ coordenador	Coordena os serviços de enfermagem, desempenhando ainda todas as tarefas atribuídas aos enfermeiros.	1	I
	Enfermeiro especialista	Executa as funções fundamentais de enfermeiro, mas num campo circunscrito a determinado domínio clínico, possuindo para tal formação específica em especialidade legalmente instituída. Pode ser designado segundo a especialidade.	1	II
Médicos	Médico	Efetua exames médicos, requisita exames auxiliares de diagnóstico e faz diagnósticos; envia criteriosamente o doente para médicos especialistas, se necessário, para exames ou tratamentos específicos; institui terapêutica medicamentosa e outras adequadas às diferentes doenças, afeções e lesões do organismo; efetua pequenas intervenções cirúrgicas. Desempenha as funções de especialidade inerentes à sua atividade, no âmbito de certo tipo de doenças ou num ramo particular de medicina, sendo designado em conformidade.	1	I
Trabalhadores administrativos e de apoio logístico	Caixa	Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da instituição; recebe numerário e outros valores e verifica se a sua importância corresponde à indicada nas notas de venda ou nos recibos; prepara os sobrescritos segundo as folhas de pagamento; prepara os fundos destinados a serem depositados e toma as disposições necessárias para os levantamentos.	5.1	XII
	Cobrador	Procede, fora da instituição, a recebimentos, pagamentos e depósitos. Cobra, em casa ou no estabelecimento dos associados ou terceiros, as importâncias em dívida, entregando-lhes os respetivos recibos; entrega avisos para posterior pagamento dos recibos; faz depósitos em bancos ou em outros estabelecimentos de crédito; recebe e confere os recibos para cobranças; elabora folhas-resumo das cobranças efetuadas, apura o total dos recibos pagos e verifica a sua correspondência com o numerário e valores recebidos; entrega aos serviços competentes as importâncias recebidas, os recibos não cobrados e os talões dos depósitos efetuados. Podem utilizar meios informáticos de cobrança.	6.1	XV

Trabalhadores administrativos e de apoio logístico	Contabilista certificado	Organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores da atividade da instituição, 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 da 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 de 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 respetivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração. Pode subscrever a escrita da instituição e nesse caso é-lhe atribuído o título profissional de acordo com a respetiva ordem profissional.	1	V
	Contabilista	Organiza os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos setores da atividade da instituição, 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 da legislação comercial e fiscal; organiza a escrituração dos registos e livros de contabilidade; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controlo de execução do orçamento; elabora 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 respetivo balanço, que apresenta; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornece indicações para essa elaboração; efetua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos para se certificar da correção da respetiva escrituração.	5.1	XIV
	Administrativo	Executa várias tarefas, que variam consoante a natureza e importância do serviço onde trabalha. Redige relatórios, cartas, notas informativas e outros documentos, dando-lhe o seguimento apropriado; examina o correio recebido, separa-o, classifica-o e compila os dados que são necessários para preparar as respostas; elabora, ordena e prepara os documentos relativos à encomenda, distribuição, faturação e realização das compras e vendas; recebe pedidos de informação e transmite-os à pessoa ou serviços competentes; põe em caixa os pagamentos de contas e entregas recebidos; escreve em livros as receitas e despesas, assim como outras operações contabilísticas; estabelece o extrato das operações efetuadas e de outros documentos para informação superior; efetua registos do pessoal; preenche formulários oficiais relativos ao pessoal ou à instituição; ordena e arquiva notas de livrança, recibos, cartas ou outros documentos e elabora dados estatísticos; prepara e organiza processos; presta informações e outros esclarecimentos aos utentes e ao público em geral.	5.1	XIV
	Assessor técnico mutualista	Para o exercício de funções de assessoria técnica direta aos órgãos sociais destas entidades, ou aos seus departamentos, nas áreas específicas de fiscalidade, direito, saúde, Segurança Social, *marketing* e publicidade, comunicação e eventos, ou outras em que haja específica necessidade de aconselhamento àqueles órgãos ou departamentos	5.1	XIV

Trabalhadores administrativos e de apoio logístico	Informático	Opera e controla o computador através do seu órgão principal, prepara-o, desde a programação até à execução dos programas. É responsável pelo cumprimento dos prazos previstos para cada operação, ou seja, não é apenas um mero utilizador, mas encarregado de todo o trabalho de tratamento e funcionamento do computador; vigia o tratamento da informação; prepara o equipamento consoante os trabalhos a executar pelo administrativo e executa as manipulações necessárias e mais sensíveis; retira o papel impresso, corrige os possíveis erros detetados, anota os tempos utilizados nas diferentes máquinas e mantém atualizados os registos e os quadros relativos ao andamento dos diferentes trabalhos.	5.1	XIV
	Rececionista/ telefonista	Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior; responde, se necessário, a pedidos de informações telefónicas; recebe clientes e orienta o público, transmitindo indicações dos respetivos departamentos; assiste na portaria, recebendo e atendendo visitantes que pretendam encaminhar-se para qualquer secção ou atendendo outros visitantes com orientação das suas visitas e transmissão de indicações várias.	6.1	XVII
	Secretário	Ocupa-se de secretariado específico da administração ou direção da instituição; redige atas das reuniões de trabalho; assegura, por sua própria iniciativa, o trabalho de rotina diária do gabinete; providencia pela realização de assembleias gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras.	4.1	X
	Técnico superior/ coordenador	Técnico superior que, dentro da sua área de formação, exerce funções de organização, programação, implementação de projetos, programas de ação e atividades, podendo ter a seu cargo a coordenação de outros técnicos.	1	V
Trabalhadores auxiliares	Trabalhazdor auxiliar (serviços gerais)	Procede à limpeza e arrumação das instalações; assegura o transporte de alimentos e outros artigos; serve refeições em refeitórios; desempenha funções de estafeta e procede à distribuição de correspondência; efetua o transporte de cadáveres; desempenha outras tarefas não específicas que se enquadrem no âmbito da sua categoria profissional e não excedam o nível de indiferenciação em que esta se integra.	7.1	XIX
Trabalhadores com funções de apoio	Ajudante de ação direta	Trabalha diretamente com os utentes, quer individualmente quer em grupo, tendo em vista o seu bem-estar, pelo que executa a totalidade ou parte das seguintes tarefas: *a)* Recebe os utentes e faz a sua integração no período inicial de utilização dos equipamentos ou serviços; *b)* Procede ao acompanhamento diurno e ou noturno dos utentes, dentro e fora dos estabelecimentos e serviços, guiando-os, auxiliando-os, estimulando-os através da conversação, detetando os seus interesses e motivações e participando na ocupação de tempos livres; *c)* Assegura a alimentação regular dos utentes; *d)* Recolhe e cuida dos utensílios e equipamentos utilizados nas refeições; *e)* Presta cuidados de higiene e conforto aos utentes e colabora na prestação de cuidados de saúde que não requeiram conhecimentos específicos, nomeadamente, aplicando cremes medicinais, executando pequenos pensos e administrando medicamentos, nas horas prescritas e segundo as instruções recebidas; *f)* Substitui as roupas de cama e da casa de banho, bem como o vestuário dos utentes, procede ao acondicionamento, arrumação, distribuição, transporte e controlo das roupas lavadas e à recolha de roupas sujas e sua entrega na lavandaria; *g)* Requisita, recebe, controla e distribui os artigos de higiene e conforto; *h)* Reporta à instituição ocorrências relevantes no âmbito das funções exercidas. Caso a instituição assegure apoio domiciliário, compete, ainda, ao ajudante de ação direta providenciar pela manutenção das condições de higiene e salubridade do domicílio dos utentes.	6.1	XIII

Trabalhadores com funções de apoio	Ajudante de ação educativa	Participa nas atividades socioeducativas; ajuda nas tarefas de alimentação, cuidados de higiene e conforto diretamente relacionados com a criança; vigia e assiste as crianças durante o repouso, na sala de aula, nos transportes, nos recreios, nos passeios e visitas de estudo; colabora com os educadores de infância no exercício da sua atividade; elabora planos de atividade das classes, em articulação com os educadores de infância.	6.1	XIII
	Técnico de ação educativa	É o trabalhador que cuida de crianças até aos 6 anos de idade, incluindo crianças com necessidades especificas de educação, durante as suas atividades quotidianas e de tempos livres, garantindo a sua segurança e bem-estar e promovendo o seu desenvolvimento adequado.	6.1	XIII
	Técnico de apoio familiar e de apoio à comunidade	É o trabalhador que presta cuidados de apoio direto a indivíduos no domicílio ou em contexto institucional, nomeadamente idosos, pessoas com deficiência e pessoas com outro tipo de dependência funcional temporário ou permanente, de acordo com as indicações da equipa técnica e os princípios deontológicos de atuação.	6.1	XIII
	Ajudante de estabelecimento de apoio a pessoas com deficiência	Procede ao acompanhamento diurno ou noturno dos utentes, dentro e fora do serviço ou estabelecimento; participa na ocupação de tempos livres; apoia a realização de atividades socioeducativas; auxilia nas tarefas de alimentação dos utentes; apoia-os nos trabalhos que tenham de realizar.	6.1	XIII
	Assistente dentário	Participa na organização administrativa, logística e de funcionamento de um consultório dentário, atendendo direta e indiretamente os utentes e auxiliando na prestação de cuidados médicos dentários aos utentes, instrumentando o médico dentista ou estomatologista ou higienistas orais, nos tratamentos clínicos e executando as técnicas de higienização, desinfeção e esterilização de todo o material utilizado, espaços e instalações.	6.1	XI
	Assistente de consultório médico	Participa na organização administrativa, logística e de funcionamento de um consultório, atendendo direta e indiretamente os utentes e auxiliando na prestação de cuidados médicos aos utentes; presta atividades de apoio/receção a doentes, transmitindo instruções, preenchimento de fichas e procedendo, sempre que necessário, à arrumação e esterilização de instrumentos de uso médico.	6.1	XVII
	Auxiliar de ação médica	Assegura o serviço de mensageiro e procede à limpeza específica dos serviços de ação médica; prepara e lava o material dos serviços técnicos; procede ao acompanhamento e transporte de doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do hospital; assegura o serviço externo e interno de transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao funcionamento dos serviços; procede à receção, arrumação e distribuição de roupas lavadas e à recolha e suas entregas; prepara refeições ligeiras nos serviços e distribui dietas (regime geral e dietas terapêuticas); colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto aos doentes, sob orientação do pessoal de enfermagem; transporta e distribui as balas de oxigénio e os materiais esterilizados pelos serviços de ação médica.	6.1	XVII
	Auxiliar de laboratório	Lava, prepara e esteriliza o material de uso corrente; faz pequenos serviços externos referentes ao funcionamento do laboratório.	6.1	XVII
	Maqueiro	Procede ao acompanhamento e transporte de doentes a pé, de cama, maca ou cadeira, para todos os serviços de internamento, vindos dos serviços de urgência ou das consultas externas; efetua o transporte de cadáveres; colabora com os respetivos serviços na realização dos trâmites administrativos relacionados com as suas atividades; procede à limpeza das macas.	6.1	XVII
	Guarda	Assegura a defesa, vigilância e conservação das instalações e valores que lhe estejam confiados; regista entradas e saídas de pessoas, veículos e mercadorias.	7.1	XVII

Trabalhadores com funções de apoio	Porteiro	Vigia e controla as entradas e saídas do público, utentes e familiares, prestando informações e solicitando a identificação de pessoas quando necessário; encaminha os visitantes, anunciando-os; recebe e distribui correspondência e encomendas; controla as entradas e saídas de mercadorias e veículos.	7.1	XVIII
	Técnico de manutenção geral	Executa operações de manutenção geral preventiva ou corretiva nas infraestruturas, equipamentos e máquinas da instituição, procedendo ao seu diagnóstico e resolução de avarias ou outras anomalias.	7.1	XVIII
Trabalhadores com funções pedagógicas	Educador de infância	Organiza e aplica os meios educativos adequados em ordem ao desenvolvimento integral da criança, nomeadamente, psicomotor, afetivo, intelectual, social e moral; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais no sentido de se obter uma ação educativa integrada.	1	Tabela B
Trabalhadores com funções técnicas	Arquiteto	Concebe e projeta, segundo o seu sentido estético e intuição do espaço, mas tendo em consideração determinadas normas gerais e regulamentos, conjuntos urbanos e edificações; concebe o arranjo geral das estruturas e a distribuição dos diversos equipamentos com vista ao equilíbrio técnico-funcional do conjunto, colaborando com outros especialistas; faz planos pormenorizados e elabora o caderno de encargos; executa desenhos e maquetas como auxiliar do seu trabalho; presta assistência técnica no decurso da obra e orienta a execução dos trabalhos de acordo com as especificações do projeto. Elabora, por vezes, projetos para a reconstituição, transformação ou reparação de edifícios.	1	V
	Assessor técnico mutualista (formação superior)	Exerce de assessoria técnica direta aos órgãos sociais destas entidades, ou aos seus departamentos, nas áreas específicas de fiscalidade, direito, saúde, Segurança Social, *marketing* e publicidade, comunicação e eventos, ou outras em que haja específica necessidade de aconselhamento àqueles órgãos ou departamentos. Este titular possui formação superior ou especializada.	1	V
	Consultor	Dá pareceres acerca de assuntos da sua especialidade. É capaz de diagnosticar e solucionar problemas organizacionais, podendo atuar em alguma área específica de conhecimento, ou desenvolver trabalhos multidisciplinares, de acordo com suas especialidades e competências.	1	V
	Técnico superior de laboratório	Planeia, orienta e supervisiona o trabalho técnico de um ou mais setores do laboratório; testa e controla os métodos usados na execução das análises; investiga e executa as análises mais complexas, de grande responsabilidade e de nível técnico altamente especializado.	1	V
	Veterinário	Procede a exames clínicos, estabelece diagnósticos e prescreve ou administra tratamentos médicos ou cirúrgicos para debelar ou prevenir doenças dos animais; acompanha a evolução da doença e introduz alterações no tratamento, sempre que necessário; estuda o melhoramento das espécies animais, selecionando reprodutores e estabelecendo as rações e tipos de alojamento mais indicados em função da espécie e raça, idade e fim a que os animais se destinam; indica aos proprietários dos animais as medidas sanitárias a tomar, o tipo de forragens ou outros alimentos a utilizar e os cuidados de ordem genérica; examina animais que se destinam ao matadouro e inspeciona os locais de abate e os estabelecimentos onde são preparados ou transformados alimentos de origem animal, providenciando no sentido de garantir as condições higiénicas necessárias; inspeciona alimentos de origem animal que se destinam ao consumo público, para se certificar de que estão nas condições exigidas.	1	V

Trabalhadores da agricultura	Ajudante de feitor	Coadjuva o feitor e substitui-o na sua ausência, despenhando todas as funções que lhe são atribuídas.	5.2	XV
	Capataz	Coordena e controla as tarefas executadas por um nível de trabalhadores agrícolas; executa tarefas do mesmo tipo das realizadas pelos trabalhadores que dirige.	6.1	XVI
	Caseiro	Superintende, de acordo com as instruções da entidade empregadora, trabalhadores contratados com caráter eventual, apenas para satisfazer necessidades de sementeiras e colheita; executa, quando necessário, trabalhos inerentes à produção de produtos agrícolas e hortícolas. Habita em casa situada em determinada propriedade ou exploração, tendo a seu cargo zelar por ela.	6.1	XVII
	Guarda de propriedades ou florestal	Tem a seu cargo a vigilância dos terrenos agrícolas e florestais, bem como as respetivas culturas.	7.1	XVIII
	Hortelão ou trabalhador horto florícola	Executa os mais diversos trabalhos de horticultura e floricultura, tais como regas, adubações, mondas, arranque ou apanha de produtos hortícolas e de flores.	7.1	XIX
	Jardineiro	Ocupa-se do arranjo e conservação dos jardins.	6.1	XIX
	Operador de máquinas agrícolas	Conduz e manobra uma ou mais máquinas e alfaias agrícolas e cuida da sua manutenção e conservação mecânica. Executa, no domínio da exploração agropecuária e silvícola, todas as tarefas necessárias ao seu funcionamento que não exijam especialização.	5.2	XVI
	Tratador ou guardador de gado	Alimenta, trata e guarda o gado bovino, equino, suíno ou ovino, procede à limpeza das instalações e dos animais e, eventualmente, zela pela conservação de vedações. É designado por maioral ou campino quando maneia gado bravo.	6.1	XIX
Trabalhadores de atividade funerária	Responsável técnico de atividade funerária	Procede à gestão e supervisão da atividade funerária de acordo com a legislação aplicável, competindo-lhe assegurar a qualidade dos serviços de conservação e preparação de cadáveres a prestar pela entidade habilitada a exercer a atividade funerária, garantindo o cumprimento dos requisitos constantes da lei.	5	XIII
	Técnico de funerária	Organiza funerais e transladações, para o que elabora os processos respetivos, contactando com familiares e entidades oficiais: contacta com a família do defunto e informa-se do tipo de funeral pretendido; recolhe os dados necessários sobre o defunto, a fim de publicar avisos funerários, obter alvarás de transladação ou outros documentos; colabora na escolha da urna, sepultura, flores e na organização do serviço religioso; dá instruções aos auxiliares sobre o serviço fúnebre a efetuar; fecha a urna e entrega a respetiva chave à família. Por vezes, colabora no ato de lavar e vestir o cadáver.	5.1	XVII
Trabalhadores de farmácia	*A)* Farmacêuticos: Farmacêutico	Coadjuva o diretor técnico no exercício das suas funções e substitui-o nas suas ausências e impedimentos; desenvolve atividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos, interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticos, sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição e *stock* de medicamentos e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso dos mesmos.	1	IV
	B) Profissionais de farmácia: B. Técnico de farmácia	Coadjuva o farmacêutico no exercício das suas funções, desenvolvendo as atividades no circuito do medicamento, tais como análises e ensaios farmacológicos, interpretação da prescrição terapêutica e de fórmulas farmacêuticos, sua preparação, identificação e distribuição, controlo da conservação, distribuição e *stock* de medicamentos e outros produtos, informação e aconselhamento sobre o uso dos mesmos.	1	V
	B. Técnico auxiliar de farmácia	Coadjuva o técnico de farmácia, sob controlo do farmacêutico, nas tarefas que são cometidas àquele trabalhador e já descritas, não podendo exercer autonomamente atos farmacêuticos, quer na farmácia quer nos postos de medicamento.	5	XI

Trabalhadores de habilitação e reabilitação e emprego protegido	Auxiliar de atividades ocupacionais	É o trabalhador que acompanha os jovens dentro e fora do estabelecimento, participa na ocupação dos tempos livres, apoia os jovens na realização de atividades, dentro ou fora da sala, auxilia nas tarefas de prestação de alimentos, higiene e conforto.	6.1	XV
	Monitor	Planeia, prepara, desenvolve e avalia sessões de formação de uma área específica, utilizando métodos e técnicas pedagógicas adequadas; elabora o programa da área temática a ministrar, definindo os objetivos e os conteúdos programáticos de acordo com as competências terminais a atingir; define critérios e seleciona os métodos essencialmente demonstrativos e as técnicas pedagógicas a utilizar de acordo com os objetivos, a temática e as características dos formandos; define, prepara e ou elabora meios e suportes didáticos de apoio, tais como documentação, materiais e equipamentos, ferramentas, visitas de estudo; desenvolve as sessões, transmitindo e desenvolvendo conhecimentos de natureza teórico-prática, demonstrando a execução do gesto profissional e promovendo a respetiva repetição e correção; elabora, aplica e classifica testes de avaliação, tais como questionários e inquéritos. Elabora ou participa na elaboração de programas de formação e ou no processo de seleção de candidatos e formandos.	4.1	XIV
	Monitor de CAO (atividades ocupacionais)	De acordo com os planos individuais de desenvolvimento dos utentes, participa na definição das atividades a desenvolver, elabora os programas das áreas temáticas definidas, seleciona os métodos essencialmente demonstrativos a utilizar, prepara e desenvolve as atividades diárias, participa nos projetos do centro e nos processos de avaliação individual.	4.1	XI
	Técnico de reabilitação	Aplica determinado sistema de reabilitação numa área específica de deficiência.	2.2	X
	Técnico superior de educação especial e reabilitação/ reabilitação psicomotora	É o trabalhador que, de acordo com modelos, técnicas e instrumentos, avalia, planeia e intervém, junto dos utentes de todas as faixas etárias, nas áreas da psicomotricidade (intervenção precoce, reeducação e terapia psicomotora), da atividade motora adaptada (condição física, recreação e desporto adaptado), da autonomia social (competências sociais, cognitivas e de adaptação conducentes à autonomia e independência do indivíduo em diferentes contextos, ao nível do indivíduo, da família e da comunidade) e, ainda, nos domínios das acessibilidades e das ajudas técnicas.	1	V
	Monitor/ formador de habilitação e reabilitação	É o trabalhador que ministra cursos de formação a indivíduos portadores de deficiência, independentemente da sua tipologia ou grau, ou a indivíduos com problemas de aprendizagem. Elabora e desenvolve os programas e instrumentos práticos, técnicos e pedagógicos, necessários ao desenvolvimento e realização de ações de formação.	4.1	XI
Trabalhadores de hotelaria	Ajudante de cozinheiro	Trabalha sob as ordens de um cozinheiro, auxiliando-o na execução das suas tarefas; limpa e corta legumes, carnes, peixe ou outros alimentos; prepara guarnições para os pratos; executa e colabora nos trabalhos de arrumação e limpeza da sua secção; colabora no serviço de refeitório.	6.1	XIX
	Chefe de compras/ ecónomo	Procede à aquisição de géneros, mercadorias e outros artigos, sendo responsável pelo regular abastecimento da instituição; armazena, conserva, controla e fornece às secções as mercadorias e artigos necessários ao seu funcionamento; procede à receção dos artigos e verifica a sua concordância com as respetivas requisições; organiza e mantém atualizados os ficheiros de mercadorias à sua guarda, pelos quais é responsável; executa ou colabora na execução de inventários periódicos.	5.2	XV

Trabalhadores de hotelaria	Cozinheiro	Prepara, tempera e cozinha os alimentos destinados às refeições; elabora ou contribui para a confeção das ementas; recebe os víveres e outros produtos necessários à sua confeção, sendo responsável pela sua conservação; amanha o peixe, prepara os legumes e a carne e procede à execução das operações culinárias; emprata, guarnece e confeciona os doces destinados às refeições, quando não haja pasteleiro; executa ou zela pela limpeza da cozinha e dos utensílios.	5.2	XIII
	Empregado de balcão/mesa	Ocupa-se do serviço de balcão, servindo diretamente as preparações de cafetaria, bebidas e doçaria para consumo no local; cobra as respetivas importâncias e observa as regras de controlo aplicáveis; colabora nos trabalhos de asseio e higiene e na arrumação da secção; elabora os inventários periódicos das existências da mesma secção. Serve refeições, limpa os aparadores e guarnece-os com todos os utensílios necessários; põe a mesa, colocando toalhas e guardanapos, pratos, talheres, copos e recipientes com condimentos; apresenta a ementa e fornece, quando solicitadas, indicações acerca dos vários tipos de pratos e vinhos; anota os pedidos ou fixa-os mentalmente e transmite-os às secções respetivas; serve os diversos pratos, os vinhos e outras bebidas; retira e substitui a roupa e a louça servidas; recebe a conta ou envia-a à secção respetiva para debitar; levanta ou manda levantar as mesas.	6.1	XVII
	Empregado de quartos/ camaratas/ enfermarias	Arruma e limpa os quartos de um andar, camarata ou enfermaria, bem como os respetivos acessos, e transporta a roupa necessária para o efeito; serve refeições nos quartos, camaratas e enfermarias.	6.1	XVIII
	Empregado de refeitório	Executa, nos diversos sectores de um refeitório, trabalhos relativos ao serviço de refeições; prepara as salas, levando e dispondo mesas e cadeiras da forma mais conveniente; coloca nos balcões e nas mesas pão, fruta, sumos e outros artigos de consumo; recebe e distribui refeições; levanta tabuleiros das mesas e transporta-os para a copa; lava as louças, recipientes e outros utensílios; procede a serviços de preparação de refeições, embora não as confecionando. Executa ainda os serviços de limpeza e asseio dos diversos setores.	6.1	XVIII
	Pasteleiro	Confeciona e guarnece produtos de pastelaria compostos por diversas massas e cremes, utilizando máquinas e utensílios apropriados; elabora receitas para bolos, determinando as quantidades de matérias-primas e ingredientes necessários à obtenção dos produtos pretendidos; pesa e doseia as matérias-primas de acordo com as receitas; prepara massas, cremes, xaropes e outros produtos, por processos tradicionais ou mecânicos, com utensílios apropriados; verifica e corrige, se necessário, a consistência das massas, adicionando-lhes os produtos adequados; unta as formas ou forra o seu interior com papel ou dá orientações nesse sentido; corta a massa, manual ou mecanicamente, ou distribui-a em formas, consoante o tipo e o produto a fabricar, servindo-se de utensílios e máquinas próprios; coloca a massa em tabuleiros, a fim de ser cozida no forno; dá orientações, se necessário, relativamente aos tempos de cozedura; decora os artigos de pastelaria com cremes, frutos, chocolate, massapão e outros produtos; mantém os utensílios e o local de trabalho nas condições de higiene requeridas.	5.2	XIII

Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica	*A)* Técnicos superiores			
	Técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica	Compete-lhe, designadamente, conceber, planear e recolher os meios e prestar os serviços e cuidados de saúde necessários à prevenção da doença, à manutenção, defesa e promoção da saúde e do bem-estar e qualidade de vida do indivíduo e da comunidade; assegurar através de métodos e técnicas apropriadas, o diagnóstico, o tratamento e reabilitação do doente, procurando obter a participação esclarecida deste no seu processo de prevenção, cura e reabilitação; preparar e esclarecer o doente ou o utente para a execução dos exames ou intervenção, assegurando a sua vigilância durante os mesmos, bem como no decurso do respetivo processo de diagnóstico, tratamento, reabilitação, por forma a garantir a eficácia e efetividade daqueles; aceder aos dados clínicos e outros relativos aos utentes que lhe forem confiados, necessários ao correto exercício das suas funções, com sujeição ao sigilo profissional; desenvolver métodos de trabalho com vista à melhor utilização dos meios, promovendo a circulação de informação, bem como a qualidade e a eficiência dos serviços, designadamente, colaborar em atividades de formação e de desenvolvimento profissional contínuo dos profissionais em exercício de funções; conceber, planear, recolher, registar e efetuar o tratamento e análise de informação relativa ao exercício das suas funções, incluindo a que caracteriza o nível de produção, atividade ou qualidade da equipa em que está integrado, e a que seja relevante para os sistemas de informação institucionais na área da saúde; participar e promover ações que visem articular as diferentes redes e níveis de serviços e/ou cuidados de saúde; assegurar o aprovisionamento e manutenção dos materiais e equipamentos com que trabalha, participando no planeamento das necessidades e integrando as respetivas comissões de análise e recolha; integrar júris de concursos, dentro da sua área de atividade; colaborar no processo de desenvolvimento de competências de estudantes do ensino superior das áreas profissionais respetivas.	1	V
	Técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica especialista	Para além do conteúdo funcional da categoria de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica, compete-lhe, ainda, prestar cuidados de saúde especializados que exijam um nível diferenciado de experiência profissional; definir e desenvolver padrões e métodos de trabalho e de boas práticas de acordo com o estado da arte da sua área profissional; colaborar na elaboração de pareceres técnico-científicos, em matéria da sua profissão, enquadrando-os na organização e planificação do respetivo serviço; integrar comissões especializadas, incluindo de abrangência multidisciplinar, e exercer funções de assessoria e de consultoria em matérias relativas à respetiva profissão.	1	III
	Técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica especialista principal	Para além das funções inerentes às de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica e de técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica especialista, compete-lhe, ainda, assumir a responsabilidade pelas atividades de formação e desenvolvimento profissional contínuo dos técnicos superiores das áreas de diagnóstico e terapêutica da sua profissão, em particular dos que exercem funções no mesmo serviço ou departamento; emitir pareceres técnico-científicos em matéria da sua profissão, enquadrando-os na organização e planificação do respetivo serviço; planear, conceber, coordenar, desenvolver e avaliar projetos de estudo, investigação, inovação no âmbito da respetiva profissão; colaborar na elaboração de relatórios e programas de atividades do respetivo serviço; proceder à seleção, adaptação, controlo e avaliação de metodologias de trabalho no âmbito das tecnologias da saúde e em fase de experimentação.	1	II
	Dietista	Aplica conhecimentos de nutrição e dietética na saúde em geral e na educação de grupos e indivíduos, quer em situação de bem-estar quer na doença, designadamente no domínio da promoção e tratamento e da gestão de recursos alimentares.	1	V

Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica	Higienista oral	É o trabalhador que participa na realização de atividades de promoção da saúde oral dos indivíduos e das comunidades, visando métodos epidemiológicos e ações de educação para a saúde; presta cuidados individuais que visem prevenir e tratar as doenças orais.	1	V
	Ortoprotésico	Avalia os indivíduos com problemas motores ou posturais, com a finalidade de conceber, desenhar e aplicar os dispositivos necessários e mais adequados à correção do aparelho locomotor ou à sua substituição, no caso de amputações; desenvolve ações visando assegurar a colocação dos dispositivos fabricados e respetivo ajustamento, quando necessário.	1	V
	Ortoptista	Desenvolve atividades no campo do diagnóstico e tratamento dos distúrbios da motilidade ocular, visão binocular e anomalias associadas; realiza exames para correção refrativa e adaptação de lentes de contacto, bem como para análise da função visual e avaliação da condução nervosa do estímulo visual e das deficiências do campo visual; programa e utiliza terapêuticas específicas de recuperação e reeducação das perturbações da visão binocular e da subvisão; leva a cabo ações de sensibilização, programas de rastreio e prevenção no âmbito da promoção e educação para a saúde.	1	V
	Técnico de análises clínicas e saúde pública	Desenvolve atividades ao nível da patologia clínica, imunologia, hematologia clínica, genética e saúde pública, através do estudo, aplicação e avaliação das técnicas e modelos analíticos próprios, com fins de diagnóstico e de rastreio.	1	V
	Técnico de anatomia patológica, citológica e tanatológica	Executa tratamento de tecidos biológicos colhidos no organismo vivo ou morto, com observação macroscópica e microscópica, ótica e eletrónica, com vista ao diagnóstico anatomopatológico; realiza a montagem de peças anatómicas para fins de ensino e formação; executa e controla as diversas fases da técnica citológica.	1	V
	Técnico de audiologia	Desenvolve atividades no âmbito da prevenção e conservação da audição, do diagnóstico e da reabilitação auditivas, bem como no domínio da funcionalidade vestibular.	1	V
	Técnico de cardio-pneumologia	Desenvolve atividades técnicas para o estudo funcional e da capacidade anatomofisiopatológica do coração, vasos e pulmões, bem como ao nível da programação, aplicação de meios de diagnóstico e sua avaliação e, ainda, no desenvolvimento de ações terapêuticas específicas, no âmbito da cardiologia, pneumologia e cirurgia cardiotorácica.	1	V
	Técnico de medicina nuclear	Participa no desenvolvimento de ações nas áreas de laboratório clínico, de medicina nuclear e de técnica fotográfica com manuseamento de aparelhagem e produtos radioativos; executa exames morfológicos associados ao emprego de agentes radioativos e estudos dinâmicos e cinéticos com os mesmos agentes e com testagem de produtos radioativos, utilizando técnicas e normas de proteção e segurança radiológicas no manuseamento de radiações ionizantes.	1	V
	Técnico de neurofisiologia	Realiza registos da atividade bioelétrica do sistema nervoso central e periférico, como meio de diagnóstico na área da neurofisiologia, com particular incidência nas patologias do foro neurológico e neurocirúrgico, recorrendo a técnicas convencionais e ou computorizadas.	1	V
	Técnico de prótese dentária	Participa na realização de atividades no domínio do desenho, preparação, fabrico, modificação e reparação de próteses dentárias, mediante a utilização de produtos, técnicas e procedimentos adequados.	1	V
	Técnico de radiologia	Realiza todos os exames da área de radiologia de diagnóstico médico; programa, executa e avalia todas as técnicas radiológicas que intervêm na prevenção e promoção da saúde; utiliza técnicas e normas de proteção e segurança radiológicas no manuseamento de radiações ionizantes.	1	V

Trabalhadores de diagnóstico e terapêutica	Técnico de radioterapia	Desenvolve atividades terapêuticas através da utilização de radiação ionizante para tratamentos, incluindo o pré-diagnóstico e *follow-up* do doente; prepara, verifica, assenta e manobra aparelhos de radioterapia; atua nas áreas de utilização de técnicas e normas de proteção e segurança radiológicas no manuseamento de radiações ionizantes.	1	V
	Fisioterapeuta	Analisa e avalia o movimento e a postura, baseados na estrutura e função do corpo, utilizando modalidades educativas e terapêuticas específicas, com base, essencialmente, no movimento, nas terapias manipulativas e em meios físicos e naturais, com a finalidade de promover a saúde e a prevenção da doença, da deficiência, da incapacidade e da inadaptação e de tratar, habilitar ou reabilitar indivíduos com disfunções de natureza física, mental, de desenvolvimento ou outras, incluindo a dor, com o objetivo de os ajudar a atingir a máxima funcionalidade e qualidade de vida.	1	V
	Terapeuta da fala	Desenvolve atividades no âmbito da prevenção, avaliação e tratamento das perturbações da comunicação humana, englobando não só todas as funções associadas à compreensão e expressão da linguagem oral e escrita mas também outras formas de comunicação não-verbal.	1	V
	A. Terapeuta ocupacional	Avalia, trata e habilita indivíduos com disfunção física, mental, de desenvolvimento, social ou outras, utilizando técnicas terapêuticas integradas em atividades selecionadas consoante o objetivo pretendido e enquadradas na relação terapeuta/utente; atua ao nível da prevenção da incapacidade, através de estratégias adequadas, com vista a proporcionar ao indivíduo o máximo de desempenho e autonomia nas suas funções pessoais e, se necessário, o estudo e desenvolvimento das respetivas ajudas técnicas, em ordem a contribuir para uma melhoria da qualidade de vida.	1	V
	Técnico de saúde ambiental	Participa no desenvolvimento de atividades de identificação, caracterização e redução de fatores de risco para a saúde originados no ambiente; participa no planeamento de ações de saúde ambiental e em ações de educação para a saúde em grupos específicos da comunidade; desenvolve ações de controlo e vigilância sanitária de sistemas, estruturas e atividades com interação no ambiente, no âmbito da legislação sobre higiene e saúde ambiental.	1	V
	B. Técnicos auxiliares (a extinguir quando vagar)			
	Ajudante técnico de análises clínicas	Executa trabalhos técnicos simples, nomeadamente, análises de urina correntes, preparação de lâminas, de reagentes e de meios de cultura simples; observa os fenómenos, identifica-os e regista-os; efetua colheitas e auxilia nas tarefas conducentes às transfusões de sangue.	5.2	XI
	Ajudante técnico de fisioterapia	Executa algumas tarefas nos domínios de eletroterapia e da hidroterapia, designadamente infravermelhos e ultravioletas, correntes de alta frequência e correntes galvânicas, banho de remoinho, calor húmido, local ou geral, parafinas, banhos de contraste e outros; coloca o doente nos aparelhos de mecanoterapia e aplica aerossóis.	5.2	XI
	Ortopédico	Assegura a colocação dos membros artificiais e outros aparelhos ortopédicos, segundo prescrição médica, tendo em vista a correção de deformações.	5.2	XI

Trabalhadores gráficos	Compositor manual	Combina tipos, filetes, vinhetas e outros materiais tipográficos; dispõe ordenadamente textos, fotografias, gravuras, composições mecânicas; efetua a paginação, distribuindo a composição por páginas, numerando-as ordenadamente e impondo-as para a sua impressão; concebe e prepara a disposição tipográfica nos trabalhos de fantasia; faz todas as emendas e alterações necessárias; faz a distribuição após a impressão. A operação de composição pode ser efetuada utilizando máquina adequada, que funde, através da junção de matrizes, linhas e blocos, a que junta entrelinhas e material branco, que pode ter de cortar utilizando serra mecânica, destinando-se geralmente para títulos, notícias e anúncios.	5.2	XV
	Compositor mecânico (linotipista)	Opera uma máquina de composição mecânica a quente (tipo *linotype* ou *intertype*); executa composição mecânica, regulando e acionando a máquina dentro das mesmas regras tipográficas; tecla um original que recebe com indicações, ou ele mesmo as faz, sobre a medida, corpo e tipo de letra; regula o molde expulsor, mordente, navalhas e componedor; liga o sistema de arrefecimento e regula a posição do armazém de matriz pretendida; verifica a qualidade de fundição e vigia o reabastecimento normal da caldeira com metal; retira o granel acumulado na galé; zela pela conservação e lubrifica regularmente a máquina; resolve os problemas resultantes de acidente ou avaria com caráter normal que impeçam o funcionamento.	5.2	XV
	Costureiro de encadernação	Cose manual e ordenadamente os cadernos que constituem o livro, ligando-os uns aos outros, de modo a constituírem um corpo único; informa-se do tipo de costura pretendido e verifica se a obra está apta a ser cosida e disposta ordenadamente. Pode, ainda, exercer funções de operador de máquina de coser.	5.2	XVII
	Encadernador	Executa a totalidade ou as principais tarefas de que se decompõe o trabalho de encadernação; vigia e orienta a dobragem, alceamento e passagem à letra; abre os sulcos do tipo de costura e dimensão da obra; faz o lombo e o revestimento; prepara previamente as peles; prepara e cola as guardas; confeciona, ainda, álbuns, pastas de secretária, caixas de arquivo e outros artigos e obras de encadernação; dá às peles diferentes tonalidades e efeitos; encaderna livros usados ou restaura obras antigas; gofra ou aplica títulos e desenhos a ouro por meio de balancé.	5.2	XV
	Encadernador-dourador	Desempenha a generalidade das funções referidas quer para o dourador quer para o encadernador.	5.2	XV
	Fotógrafo	Fotografa ilustrações ou textos para obter películas tramadas ou não, destinadas à sensibilidade de chapas metálicas para impressão a uma cor ou mais; avalia com densitómetro as densidades máxima e mínima dos motivos e calcula coeficientes de correção; calcula os fatores para cada cor em trabalhos a cor e utiliza os filtros adequados para obter os negativos de seleção nas cores base; revela, fixa, lava e sobrepõe tramas adequadas e tira positivos tramados; utiliza equipamento eletrónico para o desempenho das suas funções.	4.2	XIII
	Impressor (litografia)	Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir folhas ou bobinas de papel, ou folha-de-flandres, indiretamente, a partir de uma chapa fotolitografada e por meio de um cilindro revestido de borracha; imprime em plano diretamente folhas de papel ou chapas de folha-de-flandres; faz o alceamento; estica a chapa; abastece de tinta e água a máquina; providencia a alimentação do papel; regula a distribuição de tinta; examina as provas e a perfeição do ponto nas meias tintas; efetua correções e afinações necessárias; regula a marginação; vigia a tiragem; assegura a lavagem dos tinteiros tomadores e distribuidores nos trabalhos a cores; efetua impressões sucessivas ou utiliza máquinas com diferentes corpos de impressão, ajustando as chapas pelas miras ou traços dos motivos; prepara as tintas que utiliza, dando tonalidades e grau de fluidez e secante adequado à matéria a utilizar; tira prova em prelos mecânicos.	4.2	XIII

Trabalhadores gráficos	Impressor tipográfico	Regula e assegura o funcionamento e vigia uma máquina de imprimir por meio de composição tipográfica; uniformiza a altura da composição, efetua os ajustamentos necessários na justificação e aperto da forma; faz a almofada e regula a distância, a pressão e a tintagem para uma distribuição uniforme; corrige a afinação da máquina e efetua os alceamentos necessários; ajusta os alceamentos sob a composição ou almofada; regula os dispositivos de aspiração; prepara as tintas que utiliza; executa trabalhos a mais de uma cor, acertando as diversas impressões pelos motivos ou referências; assegura a manutenção da máquina. Pode ser especializado num tipo particular de máquina.	5.2	XV
	Montador	Monta manualmente ou com ajuda mecânica os clichés nos cilindros das máquinas de impressão.	5.2	XV
	Operador manual	Auxilia diretamente os operadores das máquinas de acabamentos; procede a operações manuais sobre bancadas ou mesas de escolha, tais como contagem, escolha ou embalagem de trabalhos expressos; faz a retiração junto às esquinas de imprimir ou desintercalar nas mesas; efetua correções manuais a defeitos ou emendas.	6.2	XVII
	Transportador	Transporta, por meio de prensa adequada, motivos, textos ou desenhos, em gravura, para um papel-matriz resinoso (*flan*), que depois molda, através da pressão e do calor em máquina adequada, num cliché de borracha vulcanizada ou termoplástica; elimina resíduos e verifica a altura da gravação e espessura do cliché.	5.2	XV
Trabalhadores rodoviários	Ajudante de motorista	Acompanha o motorista, competindo-lhe auxiliá-lo na manutenção do veículo; vigia, indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo e auxilia na descarga, fazendo no veículo a entrega das mercadorias a quem as carrega e transporta para o local a que se destinam; entrega diretamente ao destinatário pequenos volumes de mercadorias com pouco peso.	6.1	XVII
	Motorista de ligeiros	Conduz veículos ligeiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; zela, sem execução, pela boa conservação e limpeza dos veículos; verifica diariamente os níveis de óleo e de água e a pressão dos pneus; zela pela carga que transporta e efetua a carga e descarga.	5.2	XV
	Motorista de pesados	Conduz veículos automóveis com mais de 3500 kg de carga ou mais de nove passageiros, possuindo para o efeito carta de condução profissional; compete-lhe, ainda, zelar, sem execução, pela boa conservação e limpeza do veículo e pela carga que transporta, orientando também a sua carga e descarga; verifica os níveis de óleo e de água.	5.2	XIV

Trabalhadores sociais	Animador cultural	Organiza, coordena e ou desenvolve atividades de animação e desenvolvimento sociocultural junto dos utentes, no âmbito dos objetivos da instituição; acompanha e procura desenvolver o espírito de pertença, cooperação e solidariedade das pessoas, bem como proporcionar o desenvolvimento das suas capacidades de expressão e realização, utilizando para tal métodos pedagógicos e de animação.	4.1	IX
	Psicólogo	Estuda o comportamento e os mecanismos mentais do homem e procede a investigações sobre problemas psicológicos em domínios como o fisiológico, social, pedagógico e patológico, utilizando técnicas específicas que, por vezes, elabora; analisa os problemas resultantes da interação entre indivíduos, instituições e grupos; estuda todas as perturbações internas e relacionais que afetam o indivíduo; investiga os fatores diferenciais quer biológicos, ambientais e pessoais do seu desenvolvimento, assim como o crescimento progressivo das capacidades motoras e das aptidões intelectivas e sensitivas; estuda as bases fisiológicas do comportamento e mecanismos mentais do homem, sobretudo nos seus aspetos métricos. Pode investigar um ramo de psicologia, psicossociologia, psicopatologia, psicofisiologia ou ser especializado numa aplicação particular da psicologia, como, por exemplo, o diagnóstico e tratamento de desvios de personalidade e de inadaptações sociais, em problemas psicológicos que surgem durante a educação e o desenvolvimento das crianças e jovens ou em problemas psicológicos de ordem profissional, tais como os da seleção, formação e orientação profissional dos trabalhadores, e ser designado em conformidade.	I	V
	Sociólogo	Estuda a origem, evolução, estrutura, características e interdependências das sociedades humanas. Interpreta as condições e transformações do meio sociocultural em que o indivíduo age e reage para determinar as incidências de tais condições e transformações sobre os comportamentos individuais e de grupo; analisa os processos de formação, evolução e extinção dos grupos sociais e investiga os tipos de comunicação e interação que neles e entre eles se desenvolvem; investiga de que modo todo e qualquer tipo de manifestação da atividade humana influencia e depende das condições socioculturais em que existe; estuda de que modo os comportamentos, as atividades e as relações dos indivíduos e grupos se integram num sistema de organização social; procura explicar como e porquê se processa a evolução social; interpreta os resultados obtidos tendo em conta, sempre que necessário, elementos fornecidos por outros investigadores que trabalham em domínios conexos; apresenta as suas conclusões de modo a poderem ser utilizadas pela instituição.	I	V
	Técnico de atividades de tempos livres (ATL)	Orienta e coordena a atividade dos ajudantes de ação educativa. Atua junto de crianças em idade escolar, com vista à sua ocupação durante o tempo deixado livre pela escola, proporcionando-lhes ambiente adequado e atividades de caráter educativo; acompanha a evolução da criança e estabelece contactos com os pais e professores no sentido de obter uma ação educativa integrada e de despiste de eventuais casos sociais e de problemas de foro psíquico que careçam de especial atenção e encaminhamento. Em alguns casos conta com o apoio do psicólogo.	4.1	VIII
	Educador social	Presta ajuda técnica com carácter educativo e social, em ordem ao aperfeiçoamento das condições de vida dos grupos etários e sociais com que trabalha; realiza e apoia atividades de carácter recreativo, para crianças, adolescentes, jovens e idosos.	4.1	VIII

Trabalhadores sociais	Técnico auxiliar de serviço social	Ajuda os utentes em situação de carência social a melhorar as suas condições de vida; coadjuva ou organiza atividades de caráter educativo e recreativo para crianças, adolescentes e jovens, bem como atividades de ocupação de tempos livres para idosos; apoia os indivíduos na sua formação social e na obtenção de um maior bem-estar; promove ou apoia cursos e campanhas de educação sanitária, de formação familiar e outros. Pode também ser designado por auxiliar social.	4.1	X
	Técnico superior de serviço social	Estuda e define normas gerais, esquemas e regras de atuação do serviço social das instituições; procede à análise de problemas de serviço social diretamente relacionados com os serviços das instituições; assegura e promove a colaboração com os serviços sociais de outras instituições ou entidades; estuda com os indivíduos as soluções possíveis dos seus problemas (descoberta do equipamento social de que podem dispor); ajuda os utentes a resolver adequadamente os seus problemas de adaptação e readaptação social, fomentando uma decisão responsável. O técnico de serviço social colabora, ainda, na melhoria da condição humana, na defesa dos direitos humanos e no combate as desigualdades sociais, tendo a sua atuação, como fim, a resposta e a resolução de problemas no contexto das relações humanas e a capacitação e desenvolvimento das pessoas e comunidades, visando o bem-estar e o desenvolvimento social, o respeito e promoção dos direitos humanos e da justiça social e a promoção da mudança social.	1	V
	Técnico superior de educação social	É o trabalhador que concebe, investiga, executa, articula, potencia, apoia, gere, avalia projetos e programas assentes em redes, atores e parcerias sociais, assentes na prática socioeducativa e pedagógica, desenvolvida em contexto social, fomentando a aprendizagem permanente, a minimização e resolução de problemas. Acompanha processos de socialização e inserção das pessoas, reforçando as suas competências pessoais, sociais e profissionais.	1	V
	Técnico superior de animação sociocultural	É o trabalhador que investiga, integrado em equipas multidisciplinares, o grupo alvo e o seu meio envolvente, diagnosticando e analisando situações de risco e áreas de intervenção sobre as quais atuar. Planeia e implementa projetos de intervenção comunitária. Planeia, organiza e promove/desenvolve atividades de caráter educativo, cultural, desportivo, social, lúdico, turístico e recreativo, em contexto institucional, na comunidade ou ao domicílio, tendo em conta o serviço em que está integrado e as necessidades do grupo e dos indivíduos, com vista a melhorar a sua qualidade de vida e a qualidade da sua inserção e interação social. Incentiva, fomenta e estimula as iniciativas dos indivíduos para que se organizem e decidam o seu projeto lúdico ou social, dependendo do grupo alvo e dos objetivos da intervenção. Acompanha as alterações que se verifiquem na situação dos utentes que afetem o seu bem-estar e atua de forma a ultrapassar possíveis situações de isolamento, solidão e outras.	1	V
	Técnico superior de mediação social	É o trabalhador que, de forma autónoma, atende e avalia beneficiários e utentes, procede à análise das situações individuais e promove o seu encaminhamento para as respostas adequadas a cada situação, estabelece os contactos e assegura a articulação necessários com serviços e entidades, públicos ou particulares, com vista à integração e inserção pessoal, social ou profissional das pessoas atendidas, nomeadamente, as mais desfavorecidas perante o mercado de trabalho ou em situação ou risco de exclusão social; acompanha, segue, avalia e investiga as situações por si trabalhadas.	1	V
	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

Óticos	Assistente de ótica	É o trabalhador que, com o fim de serem vendidas ao público, separa as lentes, as marca, bisela e monta, confere os óculos depois de executados, os afina e ajusta ao cliente e os repara; pode, quando necessário, ajudar ao balcão.	6.1	XVII
	Ótico-optometrista	É o trabalhador que mede e analisa a função visual, prescreve e administra meios óticos e exercícios visuais para a sua correção ou compensação; efetua a análise optométrica, utilizando o equipamento adequado; escolhe o meio de compensar as deficiências detetadas; prescreve os meios óticos adequados, óculos e lentes de contacto; executa as prescrições, de acordo com as medidas morfológicas do cliente, relativamente à distância naso-pupilar e à altura dos centros óticos e efetua a respetiva adaptação.	2.2	VI
	Técnico de contactologia	É o trabalhador que adapta lentes de contacto ao cliente de acordo com a prescrição; determina os valores queratométricos da face anterior da córnea com instrumento apropriado; determina a quantidade e qualidade do filme lacrimal através de testes apropriados, a fim de selecionar as lentes mais adequadas; efetua cálculos sobre os valores refrativos das lentes; estuda e ensaia os vários tipos de lentes a fim de escolher as mais adequadas.	5.2	XI
	Técnico de ótica ocular	É o trabalhador que prepara, de acordo com a prescrição, lentes para óculos e coloca-as na armação adequada às características óticas, geométricas das lentes e fatores morfológicos do cliente; toma conhecimento das especificações das lentes prescritas; mede, com instrumentos apropriados a distância naso-pupilar, a distância «*vertex*» (lente-olho) a fim de obter os dados morfológicos da face e da cabeça; mede as características das lentes corretoras com instrumentos óticos apropriados e redige a sua fórmula de acordo com as normas em vigor; aconselha o cliente sobre a escolha das armações de acordo com a morfologia do rosto e a moda; elabora ficha de trabalho com os dados óticos, geométricos e morfológicos utilizando as cotas normalizadas a fim de ser feita a montagem das lentes corretoras ou compensadoras, conforme a sua finalidade, na armação escolhida; marca, traça, corta, lapida, bisela, ranhura, fura diversos tipos de lentes utilizando instrumentos adequados a fim de as preparar para a montagem; ajusta e repara óculos utilizando instrumentos e métodos adequados ao tipo de material das armações.	5.2	XI
Outros trabalhadores da saúde	Ajudante de enfermaria	Desempenha tarefas que não requeiram conhecimentos específicos de enfermagem, sob a orientação do enfermeiro; colabora na prestação de cuidados de higiene e conforto e de alimentação dos utentes; procede ao acompanhamento e transporte dos doentes em camas, macas, cadeiras de rodas ou a pé, dentro e fora do estabelecimento; assegura o transporte de medicamentos e produtos de consumo corrente necessários ao regular funcionamento do serviço; procede à receção e distribuição de roupas lavadas e à receção e entrega de roupas sujas na lavandaria.	6.1	XVII
	Auxiliar de enfermagem	Presta cuidados simples de enfermagem, sob orientação dos enfermeiros.	5.2	XIII
Outros trabalhadores	Cabeleireiro/barbeiro	Lava, corta, penteia e executa outras tarefas relacionadas com o tratamento ou embelezamento dos cabelos; informa-se e/ou dá sugestões acerca do tratamento ou penteado a efetuar; lava, descolora, pinta, frisa, desfrisa ou executa outros tratamentos ao cabelo; lava e limpa o material utilizado. Por vezes, coloca postiços ou outros adornos no cabelo. Lava e corta cabelo e faz a barba de acordo com as indicações do cliente e o tipo de cabelo; acerta, à navalha ou por outro processo, as patilhas e as zonas de limitação do corte; faz ou talha a barba e acerta o bigode.	5.2	XIII
	Costureira/alfaiate	Executa vários trabalhos de corte e costura manuais e ou à máquina, necessários à confeção, conserto e aproveitamento de peças de vestuário, roupas de serviço e trabalhos afins. Pode dedicar-se apenas a trabalho de confeção.	5.2	XVI
	Engomador/lavadeiro/roupeiro	Ocupa-se dos trabalhos de passar a ferro e dobrar as roupas; procede à lavagem manual ou mecânica das roupas de serviço e dos utentes; engoma a roupa, arruma-a; ocupa-se do recebimento, tratamento, arrumação e distribuição das roupas; assegura outros trabalhos destas secções.	7.1	XVIII

ANEXO II

Enquadramento das profissões em níveis de qualificação

Nível	Qualificação
1	Quadros superiores
2	Quadros médios
2.1	Técnicos administrativos e de apoio logístico
2.2	Técnicos de produção e outros
3	Chefia de departamento/secção
4	Profissionais altamente qualificados
4.1	Administrativos e de apoio logístico
4.2	Produção e outros
5	Profissionais qualificados
5.1	Administrativos e logísticos
5.2	Produção
5.3	Outros
6	Profissionais semiqualificados (especializados)
6.1	Administrativos e outros
6.2	Produção
7	Profissionais não qualificados (indiferenciados)
7.1	Administrativos e outros
7.2	Produção

ANEXO III

TABELA A

Geral

Remunerações mínimas para 2024

Nível	Euros
A	1 350,00 €
B	1 300,00 €
C	1 250,00 €
D	1 220,00 €
E	
E.1	940,00 €
E.2	890,00 €
I	1 300,00 €
II	1 240,00 €
III	1 185,00 €
IV	1 155,00 €
V	1 150,00 €
VI	1 050,00 €
VII	1 000,00 €
VIII	985,00 €
IX	961,00 €
X	913,00 €
XI	883,00 €
XII	873,00 €
XIII	863,00 €
XIV	851,00 €
XV	845,00 €
XVI	839,00 €
XVII	833,00 €
XVIII	827,00 €
XIX	821,00 €

TABELA B

Educadores de infância

Remunerações mínimas

Anos de serviço	Níveis de carreira	Vencimento base A partir de 1 de janeiro de 2024
Do início do contrato até final do 4.º ano de serviço	Nível 1	1 150,00 €
Do início do 5.º ano até ao final do 8.º ano de serviço	Nível 2	1 280,00 €
Do início do 9.º ano até final do 12.º ano de serviço	Nível 3	1 500,00 €
Do início do 13.º ano até final do 16.º ano de serviço	Nível 4	1 540,00 €
Do início do 17.º ano até final do 20.º ano de serviço	Nível 5	1 730,00 €
Do início do 21.º ano até final do 24.º de serviço	Nível 6	1 875,00 €
Do início do 25.º ano até final do 27.º ano de serviço	Nível 7	2 060,00 €
Do início do 28.º ano até final do 31.º ano de serviço	Nível 8	2 215,00 €
Do início do 32.º ano até final do 33.º ano de serviço	Nível 9	2 365,00 €
Do início do 34.º ano até final do 36.º ano de serviço	Nível 10	2 570,00 €
Do início do 37.º ano ou mais de serviço	Nível 11	2 670,00 €

Esmoriz, 8 de fevereiro de 2024.

Pela União das Mutualidades Portuguesas:

Luís Manuel Reis de Miranda.
Paulo Jorge Marcelino Teixeira.

(Mandatários 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 Enes 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 SINDITE - Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica:

José Manuel Ricardo Nunes Coelho, mandatário com poderes para o ato.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

António José Silva Santos, 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 a 9 de abril de 2024, a fl. 60 do livro n.º 13, com o n.º 94/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE e o Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE - Revisão global

I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1- O presente acordo de empresa (doravante, AE) aplica-se em todo o território continental da República Portuguesa.

2- O presente AE obriga a Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE, que o subscreve (doravante, entidade empregadora) bem como os trabalhadores, nesta, integrados (a 1 de janeiro de 2024) por via do Decreto-Lei n.º 102/2023, de 7 de novembro, pertencentes ao então Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE, que desenvolvam funções correspondentes às estabelecidas para as carreiras de técnico superior e assistente técnico, a ela vinculados por contrato de trabalho, celebrado nos termos do Código do Trabalho, representados pela associação sindical outorgante.

3- Para os efeitos do disposto na alínea *g)* do número 1 do artigo 492.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na redação atual, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 393 trabalhadores integrados com prévio vínculo laboral ao Hospital Professor Doutor Fernando Fonseca, EPE.

Cláusula 2.ª

Vigência, sobrevigência, denúncia e revisão

1- O AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de três anos.

2- Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o AE renova-se por períodos sucessivos de um ano.

3- A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de seis meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão total, bem como da respetiva fundamentação.

4- Havendo denúncia, o AE mantém-se em regime de sobrevigência durante um período de dezoito meses.

5- As negociações devem ter início nos quinze dias úteis posteriores à receção da contraproposta, e não podem durar mais de doze meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de seis meses, no caso de revisão parcial.

6- Decorrido o prazo de doze meses previsto no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

7- Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação e no caso destes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

II

Carreiras profissionais e definição de funções

Cláusula 3.ª

Definição das carreiras abrangidas

As carreiras dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE são as seguintes:

a) Técnico superior;

b) Assistente técnico.

Cláusula 4.ª

Enquadramento profissional

Todos os trabalhadores abrangidos por este AE serão obrigatoriamente classificados, segundo as funções efetivamente exercidas, nas carreiras constantes da cláusula anterior.

Cláusula 5.ª

Estrutura das carreiras e categorias profissionais

A caracterização das carreiras referidas na cláusula 3.ª, em função do número e designação das categorias em que se desdobram e respetivos conteúdos funcionais, constam do anexo I ao presente AE, de que é parte integrante.

III

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 6.ª

Princípio geral

1- A entidade empregadora e os trabalhadores, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, devem proceder de boa-fé.

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

Cláusula 7.ª

Deveres da entidade empregadora e dos trabalhadores

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, a entidade empregadora deve:

a) Proporcionar todos os anos, nos termos previstos para os trabalhadores com vínculo de emprego público, ações de formação e aperfeiçoamento profissional inseridas no respetivo conteúdo funcional em que exercem funções, assegurando, em particular, o financiamento da frequência de ações de formação quando o trabalhador não tenha podido receber formação para a qual já estava previamente designado por interesse do serviço;

b) Abster-se de impedir a frequência de ações de formação, em regime de autoformação, nos termos previstos em lei ou regulamento;

c) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu efetivo conhecimento pelos trabalhadores interessados, ressalvados os limites e restrições impostos por lei;

d) Incentivar a afirmação da autonomia, flexibilidade, capacidade, competitividade e criatividade do trabalhador;

e) Cumprir a lei e o AE.

2- Sem prejuízo dos deveres previstos na lei, o trabalhador deve:

a) Frequentar as ações de formação profissional que o empregador promova ou financie;

b) Cumprir a lei e o AE.

IV

Admissão e período experimental

Cláusula 8.ª

Procedimento concursal

1- O recrutamento para os postos de trabalho correspondentes às carreiras referidas na cláusula 3.ª do presente AE, incluindo mudança de categoria, é feito mediante procedimento concursal.

2- O procedimento concursal referido no número anterior deve obedecer a um processo de seleção sujeito aos seguintes princípios:

a) Publicitação da oferta de trabalho;

b) Garantia de igualdade de condições e oportunidades;

c) Decisão de contratação fundamentada em critérios objetivos de seleção.

3- A publicitação da oferta de trabalho deve ser feita em jornal de expansão regional e nacional, bem como na respetiva página eletrónica da entidade empregadora, incluindo obrigatoriamente informação sobre a atividade para a qual o trabalhador é contratado, os requisitos exigidos e os métodos e critérios objetivos de seleção.

4- A aplicação dos métodos e critérios de seleção é efetuada por uma comissão, preferencialmente constituída por trabalhadores com formação específica na área do recrutamento e seleção.

5- A decisão deve ser fundamentada por escrito e comunicada aos candidatos.

6- As habilitações académicas e profissionais exigidas para o recrutamento dos trabalhadores a que se refere o número 1 são as que vigorarem para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

Cláusula 9.ª

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início do mesmo período.

2- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação do trabalhador, compreendendo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade da duração daquele período.

3- Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4- Para efeitos de duração do período experimental consideram-se funções de complexidade técnica apenas as correspondentes ao exercício de funções análogas às de técnico superior.

V

Da avaliação do desempenho

Cláusula 10.ª

Avaliação de desempenho

A avaliação do desempenho dos trabalhadores abrangidos pelo presente AE fica sujeita, para todos os efeitos legais, incluindo a alteração do posicionamento remuneratório, ao regime vigente para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais, com as devidas adaptações.

VI

Prestação de trabalho

Cláusula 11.ª

Período normal de trabalho

1- O período normal de trabalho é o previsto na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

2- Os horários específicos e flexíveis devem ser adaptados ao período normal de trabalho de referência referido no número anterior.

Cláusula 12.ª

Horário de trabalho

1- Cabe à entidade empregadora a determinação das horas de início e termo do período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

2- Os horários de trabalho deverão ser organizados da seguinte forma:

a) Horário rígido;

b) Horário flexível;

c) Horário desfasado;

d) Isenção de horário;

e) Horário por turnos;

f) Horário específico;

g) Jornada contínua.

3- Na determinação do horário de trabalho do trabalhador pode ser adotada, em simultâneo, mais do que uma modalidade.

4- A matéria prevista na presente cláusula será objeto de desenvolvimento em regulamento interno, precedido de consulta às estruturas sindicais subscritoras do presente AE.

5- Associadas às modalidades de trabalho previstas no número 2 da presente cláusula, podem ser criados regimes especiais de prevenção, nos termos definidos para os trabalhadores com vínculo de emprego público.

Cláusula 13.ª

Horário rígido

Horário rígido é aquele que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saídas fixas, separados por um intervalo de descanso.

Cláusula 14.ª

Horário flexível

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

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento da entidade empregadora.

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

a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;

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

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês, sendo os créditos atribuídos gozados no mês imediatamente a seguir.

4- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho, gozados no mês imediatamente a seguir.

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

6- Para efeitos do disposto no número 4 a duração média do trabalho é de sete horas e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do respetivo regulamento.

7- A marcação de faltas prevista na alínea *a)* do número 4 é reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8- A atribuição de créditos prevista na alínea *b)* do número 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

9- O disposto na presente cláusula fica prejudicado se, em sede de IRCT aplicável a trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais, esta matéria vier a ser regulada em sentido mais favorável.

Cláusula 15.ª

Horário desfasado

Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

Cláusula 16.ª

Isenção de horário

1- Podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com a entidade empregadora pública, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

a) Técnico superior;

b) Coordenador técnico;

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea *c)* do número 1 do artigo 219.º do Código de Trabalho.

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- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

Cláusula 17.ª

Turnos

1- No regime de trabalho por turnos considera-se ciclo de horário o módulo da respetiva escala que se repete no tempo.

2- As escalas de turnos serão estabelecidas para que, no respetivo ciclo de horário, a jornada diária e a duração semanal não excedam os respetivos limites.

3- A prestação de trabalho em regime de turnos deve ser ininterrupta, salvo um intervalo, destinado a repouso, ou refeição, que não deve ser superior a trinta minutos, considerando-se este incluído no período de trabalho.

4- A organização dos turnos prevê, sempre que a natureza do trabalho o justifique, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte não inferior a quinze minutos, que é considerado como serviço efetivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho.

5- Os trabalhadores de cada turno devem ter, em cada semana, dois dias de descanso, nunca precedidos por mais do que cinco dias de trabalho consecutivos.

6- Os horários serão organizados de forma a consagrar dois dias consecutivos de descanso semanal, de modo a, em regra, coincidir com o sábado e o domingo, de quatro em quatro semanas.

Cláusula 18.ª

Horário específico

1- A requerimento do trabalhador, e por despacho do dirigente máximo da entidade empregadora, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nos seguintes casos:

a) Em todas as situações previstas na lei, aplicáveis à proteção da parentalidade;

b) Quando se trate de trabalhadores com deficiência ou doença crónica medicamente comprovada;

c) Quando se trate de trabalhadores-estudantes;

d) Quando outras circunstâncias de relevo, devidamente fundamentadas, o justifiquem.

2- Poderão ainda ser fixados horários específicos para fazer face a necessidades dos serviços, por iniciativa da entidade empregadora e acordo do trabalhador.

Cláusula 19.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário nunca superior a uma hora, a fixar no respetivo regulamento, nele se incluindo o período de descanso referido no número 1.

3- A jornada contínua pode ser autorizada 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 doze anos;

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

e) trabalhador-estudante;

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

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 20.ª

Trabalho noturno

São aplicáveis aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE, para efeitos de trabalho noturno, designadamente a sua definição, as regras estabelecidas para os trabalhadores com vínculo de emprego público que, no âmbito do Serviço Nacional de Saúde, ocupem postos de trabalho com idêntica caraterização.

VII

Do trabalho suplementar

Cláusula 21.ª

Limite máximo do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de duzentas horas.

2- Para os trabalhadores sujeitos ao regime de tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às duzentas horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

VIII

Das férias

Cláusula 22.ª

Férias

Aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE é aplicável o regime de férias dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados nas carreiras gerais.

IX

Da retribuição

Cláusula 23.ª

Retribuição e grelha salarial

A retribuição base mensal, incluindo os subsídios de férias e de Natal é determinada pela posição retributiva, pela qual o trabalhador está contratado, de harmonia com a tabela remuneratória aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados nas carreiras gerais.

Cláusula 24.ª

Componentes da retribuição

1- A retribuição dos trabalhadores é composta por:
a) Retribuição base;
b) Suplementos remuneratórios;
c) Prémios de desempenho.
2- Para efeitos do disposto no número anterior, consideram-se aplicáveis as regras que definem os requisitos e as condições da sua atribuição, no regime dos trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

Cláusula 25.ª

Desenvolvimento profissional

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE têm direito a um desenvolvimento profissional, o qual se efetua mediante alteração de posicionamento remuneratório ou, sendo o caso, provimento, por concurso, em categoria superior, nos mesmos termos em que estes institutos se encontram regulados para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados em carreiras gerais.

X

Das garantias de imparcialidade

Cláusula 26.ª

Incompatibilidades e impedimentos

Em matéria de incompatibilidades e impedimentos é aplicável aos trabalhadores abrangidos pelo presente AE o regime aplicável aos trabalhadores com vínculo de emprego público integrados em carreiras gerais.

XI

Atividade sindical

Cláusula 27.ª

Atividade sindical

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver, nos termos legalmente previstos, atividade sindical nos serviços da entidade empregadora, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais.
2- O exercício do direito referido no número anterior não pode comprometer a realização do interesse público e o normal funcionamento dos serviços.

XII

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 28.ª

Princípios gerais

1- Os trabalhadores, nos termos da lei, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- A entidade empregadora é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a permanente avaliação e prevenção de riscos profissionais e a promoção e vigilância da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;

b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;

c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;

d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a vinte dias úteis, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pelas associações sindicais.

XIII

Disposições finais

Cláusula 29.ª

Comissão paritária

1- As partes outorgantes constituem uma comissão paritária com competência para interpretar e integrar as disposições deste acordo, a qual funcionará em local a determinar pelas partes.

2- A comissão paritária é composta por quatro membros, sendo repartidos da seguinte forma:

a) Dois representantes da entidade empregadora; e

b) Dois representantes dos trabalhadores designados pela associação sindical outorgante.

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

4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho (DGERT), no prazo de 30 dias após a publicação do presente acordo, a identificação dos seus representantes.

5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes, mediante comunicação à outra parte e à DGERT, com antecedência mínima de quinze dias sobre a data em que a substituição venha a produzir efeitos.

6- A comissão paritária que pode funcionar a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, metade dos membros representantes de cada parte.

7- As deliberações da comissão paritária são vinculativas, constituindo parte integrante deste acordo, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

Cláusula 30.ª

Comissão arbitral

1- As partes outorgantes poderão constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivo, entre a entidade empregadora e os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2- O funcionamento da comissão arbitral será definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes.

3- As deliberações da comissão são suscetíveis de recurso para o tribunal competente.

Cláusula 31.ª

Resolução de conflitos coletivos

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

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

XIV

Regras de transição

Cláusula 32.ª

Integração na carreira e categoria

1- Os trabalhadores filiados na estrutura sindical outorgante do presente AE, contratados pela entidade empregadora igualmente outorgante, em regime de contrato de trabalho, para o exercício de funções correspondentes ao conteúdo funcional das carreiras reguladas no presente AE, com contrato de trabalho celebrado antes da publicação do presente AE, são integrados na categoria e carreira correspondente, ficando por ele abrangidos, nos seguintes termos:

a) Os técnicos superiores serão integrados, independente da categoria detida, na carreira geral de técnico superior;

b) Os profissionais da área administrativa serão integrados na carreira geral de assistente técnico, na categoria de:

a) Coordenador técnico, os detentores da categoria de chefe administrativo;

b) Assistente técnico, os demais trabalhadores.

2- A integração na carreira e categoria, nos termos previstos no número anterior, depende de declaração do trabalhador para adesão integral ao presente AE, a dirigir ao conselho de administração da entidade empregadora, no prazo máximo de 60 dias após a sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, abdicando, assim, da aplicação do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2003 com as alterações que constam dos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2008, n.º 22, de 15 de junho de 2009 e n.º 19, de 22 de maio de 2001.

3- Os efeitos da transição reportam-se ao primeiro dia útil do mês seguinte à data da apresentação da declaração referida no número anterior, aplicando-se, de forma exclusiva, a totalidade das cláusulas do presente AE, renunciando o trabalhador, em definitivo, à aplicação do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 45, de 8 de dezembro de 2003 com as alterações que constam dos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2008, n.º 22, de 15 de junho de 2009 e n.º 19, de 22 de maio de 2001.

4- Para efeitos de reposicionamento remuneratório, aos trabalhadores abrangidos pela cláusula anterior, aplica-se, com as necessárias adaptações, o regime previsto no artigo 104.º da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, mantido em vigor pela alínea *c)* do número 1 do artigo 42.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, nos casos em que, pelo exercício de determinadas funções, a retribuição auferida pelo trabalhador integre uma parte certa e outra variável, não se incluindo nesta última as componentes associadas ao exercício de funções de carácter transitório e específico, designadamente, relativas à isenção de horário, coordenação e/ou gratificações para a execução de determinadas tarefas, deve atender-se ao somatório das duas componentes, para efeitos de integração na respetiva posição remuneratória da correspondente categoria.

6- No caso previsto no número anterior, quando, em momento ulterior, o trabalhador deva alterar a sua posição remuneratória na categoria, e da alteração para a posição seguinte resultasse um acréscimo remuneratório inferior a 28,00 €, aquela alteração tem lugar para a posição que se siga a esta, quando a haja.

7- O disposto no número 1, em conjugação com o número 4, não pode implicar o posicionamento do trabalhador correspondente, em posição remuneratória, incluindo em posição intermédia a criar para o efeito, inferior àquela em que se encontra posicionado idêntico trabalhador contratado em regime de contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado (CTFP), com a mesma antiguidade, devendo o trabalhador

ser reposicionado na posição remuneratória a que teria direito em resultado da reconstituição da sua situação remuneratória como se tivesse sido contratado desde o início em CTFP.

8- Para os efeitos previstos no número anterior, releva todo o tempo de serviço prestado na carreira e categorias, anteriormente detidas, em regime de contrato de trabalho, incluindo na modalidade de contrato de trabalho a termo resolutivo e suas renovações.

9- No que respeita à avaliação do desempenho a considerar para a reconstituição da situação, nos termos previstos no número 7, sem prejuízo das regras de progressão que vigoraram até à entrada em vigor da Lei n.º 43/2005, de 29 de agosto, deve ser atribuído um ponto por ano, desde 2004, ou data posterior, no caso de, entretanto, terem os correspondentes trabalhadores progredido ou sido promovidos, até à transição para o presente AE.

Cláusula 33.ª

Entrada em vigor

O presente AE entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, com exceção da matéria atinente aos efeitos remuneratórios, a qual produz efeitos a 1 de janeiro de 2024 (inclusive) correspondendo a uma revisão global do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2001.

Amadora, 25 de março de 2024.

Pela Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE:

Luís Miguel Ferreira Rodrigues Gouveia, presidente do conselho de administração.
Julieta Dias Ribeiro do Carmo Ribeiro, vogal executiva do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e de Entidades com Fins Públicos - STE:

Maria Helena Correia Silva Rodrigues, mandatária.
Paulo Tiago Conde Caldeira Santos, mandatário.

ANEXO I

Carreira	Categorias	Conteúdo funcional
Técnico superior	Técnico superior	Funções consultivas, de estudo, planeamento, programação, avaliação e aplicação de métodos e processos de natureza técnica e/ou científica, que fundamentam e preparam a decisão. Elaboração, autonomamente ou em grupo, de pareceres e projetos, com diversos graus de complexidade, e execução de outras atividades de apoio geral ou especializado nas áreas de atuação comuns, instrumentais e operativas dos órgãos e serviços. Funções exercidas com responsabilidade e autonomia técnica, ainda que com enquadramento superior qualificado. Representação do órgão ou serviço em assuntos da sua especialidade, tomando opções de índole técnica, enquadradas por diretivas ou orientações superiores.
Assistente técnico	Coordenador técnico	Funções de chefia técnica e administrativa em uma subunidade orgânica ou equipa de suporte, por cujos resultados é responsável. Realização das atividades de programação e organização do trabalho do pessoal que coordena, segundo orientações e diretivas superiores. Execução de trabalhos de natureza técnica e administrativa de maior complexidade. Funções exercidas com relativo grau de autonomia e responsabilidade.
	Assistente técnico	Funções de natureza executiva, de aplicação de métodos e processos, com base em diretivas bem definidas e instruções gerais, de grau médio de complexidade, nas áreas de atuação comuns e instrumentais e nos vários domínios de atuação dos órgãos e serviços.

Depositado a 10 de abril de 2024, a fl. 60 do livro n.º 13, com o n.º 99/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Cláusula de revisão

1- A presente revisão altera o acordo de empresa celebrado entre a EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA (ETI), o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA, e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2005, com última revisão global publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2008 e última revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2023. O Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC tornou-se parte do acordo de empresa, através do acordo de adesão celebrado entre a EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA (ETI) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de que 2019.

2- Esta revisão abrange apenas as matérias agora acordadas, com efeitos reportados a 1 de janeiro de 2024, nos termos dos respetivos anexos, de acordo com o previsto no Decreto-Lei n.º 108/2023, de 22 de novembro, bem como no despacho datado de 29 de dezembro de 2023, outorgado pelo Ministro das Finanças, nos termos dos quais é autorizado o aumento da massa salarial global até 5 %.

3- À data da assinatura da presente revisão são, por esta, potencialmente abrangidos 28 trabalhadores.

ANEXO I

Tabela salarial e enquadramentos profissionais

Tabela salarial 2024					
Valor (€)	Enquadramento profissional				
2024	ESW	EMS	TSUP	TESP	TADM
3 651,81	COORD 3	COORD 2	TSUP 14		
3 416,23	COORD 2	COORD 1	TSUP 13		
3 117,21	COORD 1	CONS 3	TSUP 12		
2 834,31	CONS 3	CONS 2	TSUP 11	TESP 22	
2 579,94	CONS 2	CONS 1	TSUP 10	TESP 21	
2 371,15	CONS 1	EMS 4	TSUP 9	TESP 20	TADM 20
2 202,42	ANLS 4	EMS 3	TSUP 8	TESP 19	TADM 19
2 042,13	ANLS 3	EMS 2	TSUP 7	TESP 18	TADM 18
1 895,54	ANLS 2	EMS 1	TSUP 6	TESP 17	TADM 17

1 759,51	ANLS 1	EMS JR 5	TSUP 5	TESP 16	TADM 16
1 632,95	PROG 4	EMS JR 4	TSUP 4	TESP 15	TADM 15
1 518,01	PROG 3	EMS JR 3	TSUP 3	TESP 14	TADM 14
1 409,40	PROG 2	EMS JR 2	TSUP 2	TESP 13	TADM 13
1 309,21	PROG 1	EMS JR 1	TSUP 1	TESP 12	TADM 12
1 237,50				TESP 11	TADM 11
1 172,12				TESP 10	TADM 10
1 110,96				TESP 9	TADM 9
1 051,90				TESP 8	TADM 8
997,07				TESP 7	TADM 7
940,12				TESP 6	TADM 6
890,56				TESP 5	TADM 5
843,11				TESP 4	TADM 4

Subsídio de alimentação diário: 9,60 euros.

ANEXO IV

Comparticipação médica e subsídio de apoio à infância

Comparticipação médica

A comparticipação médica é atribuída aos trabalhadores através da atribuição de um cartão de seguro-saúde.

Subsídio de apoio à infância

Subsídio de apoio à infância 2024			
2024	Creches e infantários		
	Tabela A		Até iniciar o ensino básico
Escalão	Capitação		Mensal
1	0,00 €	363,48 €	86,87 €
2	363,48 €	527,54 €	74,26 €
3	527,54 €	9 999,00 €	60,67 €
2024	Externatos e ATL		
	Tabela B		Até iniciar o ensino básico
Escalão	Capitação		Mensal
1	0,00 €	363,48 €	74,26 €
2	363,48 €	527,54 €	60,67 €
3	527,54 €	9 999,00 €	46,97 €

2024	Escolaridade (Do 1.º ao 12.º ano)		
	Tabela C		
Escalão	Capitação		Anual
1	0,00 €	363,48 €	114,27 €
2	363,48 €	527,54 €	93,72 €
3	527,54 €	9 999,00 €	74,26 €
Cálculo: A capitação é calculada com base na remuneração bruta mensal do agregado familiar a dividir pelo número de pessoas do agregado familiar.			

Lisboa, 23 de fevereiro de 2024.

Pela EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA:

Luís Miguel de Sousa Lopes Vieira, presidente do conselho de administração.
Carlos Manuel da Silva Marques, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, membro da direção do SITAVA.
Fernando José Miguel Pereira Henriques, membro da direção do SITAVA.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, presidente da direção do SINTAC, neste ato na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado a EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA (ETI), cujas atividades principais são a prestação de serviços de desenvolvimento de *software* e simulação aeronáutica e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço, quer contratados sem termo, quer contratados a termo, representados pelo sindicato outorgante, Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA.

2- É aplicável em todo o território nacional e aos trabalhadores em regime de deslocação temporária em serviço ao estrangeiro, com as adaptações decorrentes das normas específicas definidas pela empresa.

3- Por decisão da empresa, este acordo de empresa pode ser extensivo aos trabalhadores não representados pela organização sindical subscritora do mesmo.

Cláusula 2.ª

Vigência

1- O presente AE entrará em vigor cinco dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará pelo prazo de um ano, sem prejuízo do disposto no número 2 quanto a produção de efeitos.

2- As remunerações constantes do anexo I e as prestações pecuniárias em aplicação na empresa serão revistas anualmente, produzindo efeitos desde o dia 1 de janeiro de cada ano.

Cláusula 3.ª

Denúncia

1- A denúncia do AE pode ocorrer por iniciativa de qualquer das partes, nos termos da lei.

2- Enquanto não entrar em vigor o novo texto, continuará a vigorar aquele que se pretenda alterar, nos termos legalmente previstos.

CAPÍTULO II

Contrato de trabalho

Cláusula 4.ª

Admissões

As admissões e modalidades de contrato individual, respeitadas as determinações legais, são da competência da ETI.

Cláusula 5.ª

Idade e habilitações

1- A idade mínima de admissão é de 18 anos.

2- Na admissão a ETI atenderá entre outros fatores considerados relevantes, às habilitações escolares, aos conhecimentos técnicos e à formação profissional dos trabalhadores a admitir, à sua experiência comprovada.

Cláusula 6.ª

Período experimental

1- O período experimental para os contratos sem termo corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a seguinte duração:

a) 90 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança, nomeadamente chefias e quadros superiores;

c) 240 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de direção.

2- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental é de 30 dias, salvo se o contrato a termo certo tiver duração não superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite, casos em que é reduzido a 15 dias.

CAPÍTULO III

Prestação de trabalho

Cláusula 7.ª

Organização do trabalho e regulamentos internos

1- Os termos da prestação de trabalho é da competência da ETI, podendo elaborar regulamentos internos donde constem as normas de organização e disciplina do trabalho, de acordo com os princípios definidos neste AE e na lei.

2- Na definição de novos regulamentos e ou normas internas ou alteração das atualmente em aplicação, nas matérias previstas no número anterior, as partes procurarão obter consenso prévio.

3- As normas e regulamentos serão publicados e divulgados junto dos trabalhadores.

4- As condições da prestação de trabalho devem assegurar o respeito pelas normas de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis e favorecer a compatibilização da vida profissional com a vida familiar do trabalhador.

Cláusula 8.ª

Funções desempenhadas

1- O trabalhador deve exercer uma atividade correspondente à função ou categoria profissional para que foi contratado.

2- A lista das categorias profissionais ou funções será objeto, posteriormente, de um anexo a este AE, a negociar entre as partes.

3- A atividade da categoria contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador detenha qualificação profissional adequada ou que lhe seja ministrada a devida formação profissional.

4- Quando o interesse da empresa o exija pode a ETI encarregar temporariamente o trabalhador de serviços não compreendidos no objeto do contrato, desde que tal mudança não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

5- Quando aos serviços temporariamente desempenhados corresponder um tratamento remuneratório mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento durante o período de exercício.

Cláusula 9.ª

Posto de trabalho. Mudança

1- Entende-se por posto de trabalho a função ou conjunto de funções que estão cometidas e são regularmente desempenhadas pelo trabalhador, em lugar determinado, no âmbito da empresa e que visam alcançar um determinado objetivo.

2- A empresa pode mudar o trabalhador do respetivo posto de trabalho por razões de serviço justificadas, dando delas conhecimento prévio por escrito ao trabalhador.

3- São, nomeadamente, justificativas da mudança do posto de trabalho:

a) A substituição de trabalhadores ausentes;

b) O aumento temporário de serviço;

c) A diminuição ou a cessação temporária ou definitiva de serviço;

d) O cumprimento de obrigações inadiáveis da empresa.

4- Nas situações previstas nos números anteriores a mudança do posto de trabalho só se concretizará após ter sido fornecida ao trabalhador a formação profissional adequada ou um período de estágio, se necessário.

5- Da mudança do posto de trabalho nas condições desta cláusula não poderá resultar prejuízo para a evolução profissional do trabalhador.

6- Quando a mudança do posto de trabalho for temporária, o trabalhador regressará ao posto de trabalho anterior quando cessarem os motivos justificativos da mudança.

CAPÍTULO IV

Direitos, deveres e garantias

Cláusula 10.ª

Princípio geral

A ETI e os trabalhadores devem no exercício da sua atividade atuar com respeito mútuo e proceder com lealdade e boa fé, devendo as partes colaborar na obtenção da maior produtividade bem como na formação humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 11.ª

Deveres da ETI

São nomeadamente deveres da ETI:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;

b) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;

e) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;

f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere a higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Cumprir integralmente as disposições deste AE e as normas dele emergentes, bem como as leis de trabalho vigentes.

Cláusula 12.ª

Deveres do trabalhador

1- São nomeadamente deveres do trabalhador:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite a execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;

e) Guardar lealdade ao empregador, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ele, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;

f) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pelo empregador;

g) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;

h) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores;

i) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto as ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como as emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 13.ª

Garantias do trabalhador

É proibido à ETI:

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

b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;

c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;

d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos neste AE;

e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos neste AE;

f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste AE ou quando haja acordo;

g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos especialmente previstos por lei ou mediante acordo dos trabalhadores;

h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou por pessoa por ele indicada;

i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;

j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

CAPÍTULO V

Formação profissional

Cláusula 14.ª

Princípio geral

1- A ETI promoverá a formação profissional adequada à qualificação e desenvolvimento profissional dos trabalhadores, recorrendo se necessário a organismos exteriores públicos e privados.

2- O trabalhador deve participar de modo diligente nas ações de formação profissional, que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

Cláusula 15.ª

Objetivos da formação

São objetivos da formação profissional nomeadamente:

a) Promover o desenvolvimento das qualificações dos trabalhadores com vista ao incremento da produtividade e da competitividade da empresa;

b) Proporcionar a formação profissional inerente ao processo de adaptação dos trabalhadores aos postos de trabalho;

c) Sustentar a evolução da carreira profissional dos trabalhadores e a mobilidade funcional;

d) Favorecer a aquisição das competências necessárias ao acompanhamento da evolução tecnológica, organizacional e de gestão;

e) Garantir, nos termos de lei, um número mínimo de horas de formação anuais a cada trabalhador.

Cláusula 16.ª

Organização da formação

1- A ETI elaborará anualmente o plano de formação profissional.

2- O plano de formação será enviado aos representantes dos trabalhadores nos termos da lei.

3- Os trabalhadores têm o direito a serem informados sobre as ações de formação profissional a realizar.

4- Anualmente será elaborado um relatório sobre as ações de formação realizadas e número de formandos, de que será dado conhecimento aos órgãos representativos dos trabalhadores.

5- Haverá registo das ações de formação internas frequentadas por cada trabalhador e a ETI emitirá o respetivo certificado de participação.

Cláusula 17.ª

Participação em ação de formação

1- O trabalhador deverá frequentar com assiduidade e empenhamento as ações de formação para que tenha sido indicado.

2- O tempo destinado à frequência de ações de formação profissional será considerado como de trabalho normal, podendo estas, contudo, decorrer em horário pós-laboral, desde que o trabalhador não aduza motivo atendível.

3- Para a frequência do curso poderá ser alterado o horário ou mudado o tipo de horário habitualmente praticado por cada trabalhador enquanto durar o curso.

4- Se da mudança do tipo de horário vier a resultar a alteração do descanso semanal, o trabalhador gozará, no fim do curso, os dias de descanso não gozados.

5- Para todos os efeitos previstos nesta cláusula, considera-se igualmente como de trabalho normal o tempo despendido para frequência de cursos ou provas de exame, com vista à passagem de certificados de formação profissional ou de habilitação profissional, que a lei ou a ETI reconheça como necessários ao exercício da respetiva atividade.

6- As despesas extraordinárias resultantes das ações de formação profissional em que o trabalhador participe por determinação da empresa, são da responsabilidade desta. Poderá haver, contudo, repartição de custos entre a empresa e o trabalhador para o desenvolvimento de determinadas ações de formação.

7- Poderão ser estabelecidos, entre a ETI e os seus trabalhadores, contratos de reembolso das despesas inerentes à formação, no caso da participação em ações de formação que envolvam custos elevados.

8- Os trabalhadores formandos manterão todos os direitos e regalias previstas neste AE e na lei, durante as ações de formação profissional.

9- A formação poderá decorrer de forma presencial ou numa modalidade à distância, utilizando diferentes tecnologias, nomeadamente com recurso ao *e-learning*.

CAPÍTULO VI

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 18.ª

Período normal de trabalho

1- Os períodos normais de trabalho não podem exceder os atualmente em aplicação, quer diária quer semanalmente, exceto nos casos de flexibilidade de horário.

2- Em situações devidamente justificadas e para fazer face à adaptabilidade a oscilações de carga de trabalho poderá, mediante consulta prévia aos representantes dos trabalhadores, nos termos da lei, ser fixada em termos médios a duração do trabalho, com respeito pelo definido no Código do Trabalho.

Cláusula 19.ª

Organização dos horários de trabalho

1- Compete à ETI, ouvidos os órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei e dentro dos condicionalismos legais, definir os horários de trabalho.

2- Na ETI praticar-se-ão horários de trabalho regulares.

3- As alterações dos horários de trabalho deverão sempre ser precedidas de consulta aos órgãos representativos dos trabalhadores nos termos da lei.

4- O horário regular é constituído por cinco dias consecutivos de trabalho, com descanso semanal complementar ao sábado e descanso semanal obrigatório ao domingo.

5- A mudança do tipo de horário só poderá processar-se após o descanso semanal, exceto nos casos justificados.

6- Entre a hora de saída de um dia e a hora de entrada do dia seguinte, previstas por horário de trabalho, não podem mediar menos de onze horas.

7- Sempre que ocorra a prestação de trabalho suplementar deverá ser observado um período mínimo de descanso de onze horas até que seja novamente retomado o trabalho, exceto nos casos legalmente previstos.

8- Quando, entre o termo do trabalho suplementar e o início do dia de trabalho normal, mediar um período de descanso inferior a cinco horas, o trabalhador será dispensado pela ETI de prestar trabalho nesse dia.

9- Mediante acordo entre a ETI e os trabalhadores ou os seus órgãos representativos, o período máximo de cinco horas de trabalho consecutivo, sem período de descanso e tomada de refeições, pode ser alargado até seis horas.

10- Aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar, a ETI na medida do possível e sem prejuízo para o serviço, fará com que os respetivos dias de descanso sejam coincidentes.

Cláusula 20.ª

Mapas de horário de trabalho

1- Os mapas de horário de trabalho serão afixados nos locais de trabalho a que dizem respeito, em lugar bem visível e deles constarão obrigatoriamente os seguintes elementos:

a) Tipo de horário de trabalho;

b) Horas de início e termo do dia normal de trabalho;

c) Intervalo de descanso para tomada de refeição;

d) Os dias de descanso semanal obrigatório e complementar;

e) Relação nominal dos trabalhadores a ele sujeitos com indicação do ciclo de rotações afeto a cada trabalhador;

f) Outros elementos exigidos por lei.

2- A afixação dos horários de trabalho será feita com, pelo menos, sete dias de antecedência que precede obrigatoriamente a sua entrada em vigor, exceto nos casos justificados, sendo remetida cópia aos órgãos representativos dos trabalhadores.

Cláusula 21.ª

Trabalho em dias feriados

1- Os trabalhadores só poderão prestar trabalho nos dias feriados quando convocados para trabalho suplementar.

2- Os trabalhadores que prestarem serviço em dia feriado têm direito ao pagamento do tempo prestado nesses dias como se de trabalho suplementar se tratasse.

3- Os trabalhadores terão direito à refeição em serviço, fornecida ou paga pela empresa, nos termos da cláusula 38.ª

Cláusula 22.ª

Isenção de horário de trabalho

1- Por acordo escrito, podem ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que se encontrem numa das seguintes condições:

a) Exercício de cargos de administração, de direção, de confiança, de fiscalização ou de apoio aos titulares desses cargos;

b) Execução de trabalhos preparatórios ou complementares que, pela sua natureza, só possam ser efetuados fora dos limites dos horários normais de trabalho;

c) Exercício regular de atividade fora das instalações da ETI, sem controlo imediato da hierarquia;

d) Outras de natureza técnica que exijam trabalho altamente especializado.

2- Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho (isenção de horário de trabalho total);

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana (isenção de horário de trabalho parcial);

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção não prejudica o direito a dias de descanso semanal obrigatório, feriados obrigatórios e dias de descanso complementar, nem o período mínimo de descanso diário.

Cláusula 23.ª

Trabalho suplementar

1- Nos termos da lei considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- A realização de trabalho suplementar carece de autorização prévia e expressa das chefias.

3- O trabalho suplementar realizado deverá ser objeto de registo nos termos da lei.

Cláusula 24.ª

Condições e limites da prestação de trabalho suplementar

1- O trabalho suplementar só pode ser prestado quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho.

2- O trabalho suplementar pode ainda ser prestado havendo motivos de força maior ou quando se torna indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

3- O trabalho suplementar previsto no número 1 fica sujeito por trabalhador a duzentas horas por ano.

Cláusula 25.ª

Descanso compensatório por trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório

1- Nos casos de prestação de trabalho em dia de descanso semanal obrigatório, por um período superior a três horas, os trabalhadores têm direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar obrigatoriamente num dos três dias úteis imediatos, ou por acordo entre a ETI e o trabalhador até ao 60.º dia seguinte.

2- Quando o trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório for prestado, por período inferior a três horas, haverá direito a descanso compensatório de duração igual ao período de trabalho prestado naquele dia.

Cláusula 26.ª

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado.

2- O descanso compensatório vence quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes.

3- O descanso compensatório é, por regra, substituído pela remuneração correspondente ao acréscimo de 100 % do valor da hora/base, a não ser que o trabalhador expresse previamente vontade, no sentido do seu gozo.

CAPÍTULO VII

Feriados, faltas e férias

Cláusula 27.ª

Feriados

1- Nos termos do Código do Trabalho, são feriados obrigatórios:

a) 1 de Janeiro;
b) Sexta-Feira Santa;
c) Domingo de Páscoa;
d) 25 de Abril;
e) 1 de Maio;
f) Corpo de Deus (festa móvel);
g) 10 de Junho;
h) 15 de Agosto;
i) 5 de Outubro;
j) 1 de Novembro;
k) 1, 8 e 25 de Dezembro.

2- Além dos feriados obrigatórios, na ETI observar-se-á o feriado municipal e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 28.ª

Faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas, de acordo com o disposto na lei:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento de:

Cônjuge não separado de pessoas e bens, pais ou padrastos/madrastas, filhos ou enteados, sogros ou genros/noras, e bem assim a pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador - Até 5 dias consecutivos;

Avós, bisavós, netos e bisnetos do trabalhador ou seu cônjuge - Até 2 dias consecutivos;

Irmãos e cunhados do trabalhador - Até 2 dias consecutivos;

c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;

g) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos da lei;

i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período da respetiva campanha eleitoral;

j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
k) As que por lei forem como tal qualificadas.
3- Não são consideradas faltas as ausências motivadas pela realização de exames médicos fora das instalações da empresa, no âmbito da medicina do trabalho, por determinação dos serviços médicos.
4- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número 2 anterior.
5- As faltas quando previsíveis serão comunicadas às chefias com a antecedência mínima de 5 dias. Quando imprevisíveis serão comunicadas logo que possível, no cumprimento dos prazos previstos e divulgados.

Cláusula 29.ª

Férias

1- O trabalhador tem direito, nos termos da lei, a gozar um período de férias sem perda de remuneração.
2- A ETI poderá, atendendo à natureza da atividade, encerrar total ou parcialmente a laboração da empresa pelo período de tempo que poderá ser superior a 15 dias consecutivos, entre 1 de maio e 31 de outubro.
3- O período de encerramento será comunicado, no início de cada ano civil, de modo a que o trabalhador possa programar a marcação dos dias de férias excedentes.
4- Durante o encerramento, previsto no número 2 anterior, poderá haver lugar à necessidade de prestação de trabalho, sendo desse facto avisados os trabalhadores necessários.
5- Aos trabalhadores que prestem trabalho no período de encerramento será garantida a marcação de um período de férias, no mínimo de 10 dias úteis seguidos.

Cláusula 30.ª

Duração das férias

1- O período anual de férias tem a duração de 22 dias úteis, exceto nas situações previstas na lei.
2- A partir de 2005, a duração do período de férias indicado no número 1, será aumentada no caso do trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que reportam as férias, nos seguintes termos:
a) Três dias de férias até ao máximo de um dia ou dois meios-dias de faltas;
b) Dois dias de férias até ao máximo de dois dias ou quatro meios-dias de faltas;
c) Um dia de férias até ao máximo de três dias ou seis meios-dias de faltas.
3- Para efeitos das 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.
4- No caso das férias gozadas em períodos interpolados, mediante acordo entre a ETI e o trabalhador, será salvaguardado, no mínimo, o gozo de um período de quinze 15 dias consecutivos, incluindo os feriados e descansos semanais intercorrentes.
5- Aos trabalhadores vinculados por contrato a termo, cuja duração seja igual ou superior a um ano, são aplicáveis os números anteriores.
6- Os trabalhadores vinculados por contrato a termo, cuja duração inicial ou renovada, não atinja um ano, têm direito a um período de férias correspondente a dois dias úteis por cada mês completo de serviço.

CAPÍTULO VIII

Remuneração

Cláusula 31.ª

Remuneração

A remuneração base mensal mínima é a que consta do anexo I deste AE.

Cláusula 32.ª

Componentes da retribuição e forma de pagamento

1- A retribuição mensal compreende:
a) A remuneração base mensal;
b) A remuneração especial por isenção de horário de trabalho;
c) O subsídio de função.

As prestações indicadas nas alíneas *b)* e seguintes apenas integram a retribuição mensal enquanto se verificarem as situações que determinem o seu pagamento.

2- Não se consideram retribuições, designadamente: o subsídio de refeição, quando houver lugar, transporte, ajudas de custo, remuneração especial como instrutor de formação e outros prémios e gratificações.

3- A retribuição será sempre paga por inteiro, até ao último dia útil do mês a que respeita, por cheque ou transferência bancária.

4- A remuneração por trabalho suplementar e outras prestações não regulares serão processadas no mês subsequente àquele em que ocorram.

5- A ETI entregará, mensalmente, ao trabalhador documento onde conste o nome completo deste, o número de inscrição na instituição da Segurança Social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição mensal, discriminando a remuneração base mensal e as demais remunerações devidas por lei ou por este AE, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido efetivamente pago.

Cláusula 33.ª

Cálculo do valor da retribuição horária

Para todos os efeitos deste AE, o valor da retribuição horária é calculado segundo a seguinte fórmula:

$RH = (Rm \times 12) : (52 \times n)$

em que *Rm* é o valor da retribuição mensal e *n* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 34.ª

Férias, subsídio de férias e de Natal

1- O período de férias a que o trabalhador tenha direito é remunerado em valor equivalente à retribuição mensal.

2- Além da retribuição mencionada no número anterior, o trabalhador tem direito a um subsídio de férias de montante igual à retribuição mensal, que deve ser pago até 30 de junho.

3- O trabalhador receberá um subsídio de Natal de valor equivalente à retribuição mensal e pago até 15 de dezembro.

Cláusula 35.ª

Comparticipação médica e subsídio de apoio à infância

1- A comparticipação médica é devida aos trabalhadores nos termos da regulamentação interna respetiva (anexo IV).

2- O subsídio de apoio à infância é devido aos trabalhadores nos termos da regulamentação interna respetiva (anexo IV).

Cláusula 36.ª

Retribuição do trabalho suplementar

1- A prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho será remunerado com os seguintes acréscimos sobre o valor hora:

a) 50 % da retribuição na primeira hora;

b) 75 % da retribuição nas horas subsequentes;

c) 100 % da retribuição a partir das 21h30.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um acréscimo de 100 % da retribuição, por cada hora de trabalho efetuado.

3- O trabalho suplementar prestado em dias de descanso semanal obrigatório será remunerado com um acréscimo de 125 %.

4- Os acréscimos indicados nos números anteriores já incluem a prestação referente ao horário noturno.

Cláusula 37.ª

Retribuição da isenção de horário

1- Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho total, não sujeitos a limites máximos dos períodos de trabalho, auferem uma remuneração correspondente de, no mínimo, 21 % da remuneração base mensal, enquanto mantiverem esse regime.

2- Os trabalhadores que possuem isenção de horário de trabalho parcial, alargando a sua prestação de trabalho por mais duas horas e trinta minutos semanais, auferem uma remuneração correspondente de, no mínimo, 10 % da retribuição base mensal, enquanto mantiverem esse regime.

3- O subsídio de isenção de horário de trabalho poderá ser integrado na remuneração base mensal.

Cláusula 38.ª

Subsídio de refeição em serviço

É atribuído um subsídio de refeição por cada dia efetivo de trabalho.

CAPÍTULO IX

Segurança, higiene e saúde no trabalho

Cláusula 39.ª

Organização de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho

A ETI garantirá a organização e o funcionamento dos serviços de segurança, higiene e saúde, nos termos previstos na lei e com a finalidade de prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 40.ª

Objetivos e princípios fundamentais

Os objetivos e princípios fundamentais da segurança, higiene e saúde no trabalho são:

a) Planificar e organizar a prevenção e riscos profissionais;

b) Eliminar os fatores de risco e de acidente;

c) Avaliar e controlar os riscos profissionais;

d) Informar, formar, consultar e estimular a participação dos trabalhadores e seus representantes;

e) Promover a vigilância da saúde dos trabalhadores.

Cláusula 41.ª

Obrigações da ETI para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho

Para a promoção das condições de segurança, higiene e saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho, a ETI deve aplicar as medidas necessárias, tendo em conta os seguintes princípios:

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

b) Integrar no conjunto das atividades da ETI 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, na ETI, de um sistema coerente que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes ao trabalho;

e) Ter em conta, na organização dos meios, não só os trabalhadores, como também terceiros suscetíveis de serem abrangidos pelos riscos da realização dos trabalhos, quer nas instalações, quer no exterior;

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

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

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

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

j) Permitir unicamente a trabalhadores com aptidão e formação adequadas, e apenas 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) 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.

Cláusula 42.ª

Obrigações do trabalhador na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

Constituem obrigações dos trabalhadores:

a) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais, bem como as instruções e regulamentação interna específica da ETI relativas a esta matéria;

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 as instruções transmitidas pela ETI, 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 na empresa para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho;

e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico ou, não sendo possível, aos trabalhadores que tenham sido designados para se ocuparem de todas ou algumas das atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho, as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originar perigo grave e iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;

f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer 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, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação.

Cláusula 43.ª

Formação e informação na área da segurança, higiene e saúde no trabalho

1- A ETI proporcionará aos trabalhadores formação e informação adequada no domínio da segurança, higiene e saúde no trabalho, tendo em atenção o posto de trabalho e o exercício de atividades de risco.

2- A formação e a informação serão proporcionadas, nomeadamente 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) Adoção de uma nova tecnologia;

e) Outras, sempre que se justifique.

2- Os trabalhadores e os seus representantes devem dispor de informação atualizada sobre:

a) Os riscos para a segurança e saúde, bem como as medidas de proteção e de prevenção e a forma como se aplicam, relativos quer ao posto de trabalho ou função, quer, em geral, à empresa;

b) As medidas e as instruções a adotar 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.

CAPÍTULO X

Disposições diversas

Cláusula 44.ª

Obtenção de documentos

1- Os passaportes, vistos, licenças militares, certificados de vacinação, autorizações de trabalho e outros

documentos impostos diretamente pela deslocação ou exercício normal da função, determinados pela ETI, serão custeados por esta que, se possível, também os obterá, desde que o trabalhador lhe forneça os elementos necessários para o efeito.

2- Quando for o trabalhador a tratar da obtenção dos documentos acima referidos, o tempo necessário para tal será considerado como tempo de trabalho normal, desde que necessários para o exercício das suas deslocações em serviço.

3- O disposto nesta cláusula é extensivo aos familiares, em tudo o que lhes for aplicável, em caso de transferência de local de trabalho para fora do país por um período de tempo igual ou superior a seis meses.

Cláusula 45.ª

Equipamentos de trabalho

1- A ETI poderá exigir o uso de equipamentos de trabalho quando o julgue conveniente e de acordo com as normas legais.

2- Os equipamentos de trabalho fornecidos a qualquer trabalhador, quando impostos pela ETI, serão sempre a expensas desta e sua propriedade, bem como todas as ferramentas de uso pessoal utilizados pelos trabalhadores durante o serviço.

3- Os trabalhadores serão responsáveis, perante a ETI, pela preservação das ferramentas e equipamentos que lhes estejam distribuídos, desde que lhes sejam garantidas condições mínimas para essa preservação.

Cláusula 46.ª

Desconto mensal da quota sindical

A ETI procederá, mediante autorização prévia do trabalhador, ao desconto mensal da quota sindical na retribuição mensal auferida pelo trabalhador e à sua remessa ao sindicato respetivo até ao dia 12 do mês seguinte àquele a que disser respeito.

Cláusula 47.ª

Refeitório

1- A ETI manterá na sua sede em Lazarim/Caparica, um serviço de refeitório disponível para todos os seus trabalhadores.

2- Nos casos em que o refeitório esteja encerrado, os trabalhadores que se encontrarem ao serviço efetivo terão direito à compensação dos custos com refeições, tendo como valor mínimo o abono de refeição previsto na cláusula 38.ª

Cláusula 48.ª

Subsídio por prestação temporária de serviço como formador interno

Os trabalhadores chamados a prestar serviço, em acumulação com as suas atribuições normais, como formador interno em cursos ministrados pela ETI terão direito a um subsídio especial por cada hora de formação que corresponde a 1/160 da remuneração base mensal correspondente ao nível TSUP5.

Cláusula 49.ª

Crédito de tempo para a atividade sindical

1- Para o exercício da atividade sindical são atribuídos os seguintes créditos de tempo:

a) A cada delegado sindical, cinco horas por mês;

b) A cada membro das direções sindicais, para o exercício das suas funções, 4 dias por mês ou 48 dias por ano civil.

2- A ETI poderá acordar com os sindicatos outra distribuição dos créditos de tempo referidos no número anterior, sem prejuízo dos limites máximos fixados.

3- Os sindicatos poderão credenciar representantes para a negociação do AE ou para efeitos deste decorrentes, os quais beneficiarão do crédito de horas necessárias a cada reunião de negociação e ainda de igual número de horas para preparação da mesma.

4- O gozo dos tempos sindicais definidos nesta cláusula não produz quaisquer efeitos negativos nos direitos e regalias dos trabalhadores estabelecidos neste AE.

Cláusula 50.ª

Comissão paritária

1- É constituída a comissão paritária para interpretação das dúvidas suscitadas pela aplicação deste acordo de empresa.

2- A comissão paritária será composta por dois elementos, um nomeado pela ETI e um pelo sindicato outorgante, e iniciará as suas funções na data de entrada em vigor deste acordo de empresa.

3- A comissão paritária deliberará num prazo de 15 dias a contar da data da apresentação, por escrito da dúvida suscitada por qualquer uma das entidades outorgantes.

Cláusula 51.ª

Representação dos trabalhadores

À data de assinatura do presente acordo de empresa são representados pelo SITAVA 18 trabalhadores, do total de 28 trabalhadores da ETI.

Cláusula 52.ª

Substituição

A presente revisão global do acordo de empresa substitui a versão datada de 18 de julho de 2008, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2008, com última revisão parcial publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2023.

Lazarim, 28 de fevereiro de 2024.

Pela EMPORDEF - Tecnologias de Informação, SA:

Luís Miguel de Sousa Lopes Vieira, presidente do conselho de administração.
Carlos Manuel da Silva Marques, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, membro da direção do SITAVA.
Fernando José Miguel Pereira Henriques, membro da direção do SITAVA.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Aviação Civil - SINTAC:

Pedro Miguel Gomes Figueiredo, presidente da direção do SINTAC, neste ato na qualidade de mandatário.

ANEXO I

Tabela salarial e enquadramentos profissionais

Valor (euros)	Enquadramento profissional 2024				
	ESW	EMS	TSUP	TESP	TADM
3 651,81	COORD 3	COORD 2	TSUP 14		
3 416,23	COORD 2	COORD 1	TSUP 13		
3 117,21	COORD 1	CONS 3	TSUP 12		
2 834,31	CONS 3	CONS 2	TSUP 11	TESP 22	
2 579,94	CONS 2	CONS 1	TSUP 10	TESP 21	
2 371,15	CONS 1	EMS 4	TSUP 9	TESP 20	TADM 20
2 202,42	ANLS 4	EMS 3	TSUP 8	TESP 19	TADM 19
2 042,13	ANLS 3	EMS 2	TSUP 7	TESP 18	TADM 18
1 895,54	ANLS 2	EMS 1	TSUP 6	TESP 17	TADM 17

1 759,51	ANLS 1	EMS JR 5	TSUP 5	TESP 16	TADM 16
1 632,95	PROG 4	EMS JR 4	TSUP 4	TESP 15	TADM 15
1 518,01	PROG 3	EMS JR 3	TSUP 3	TESP 14	TADM 14
1 409,40	PROG 2	EMS JR 2	TSUP 2	TESP 13	TADM 13
1 309,21	PROG 1	EMS JR 1	TSUP 1	TESP 12	TADM 12
1 237,50				TESP 11	TADM 11
1 172,12				TESP 10	TADM 10
1 110,96				TESP 9	TADM 9
1 051,90				TESP 8	TADM 8
997,07				TESP 7	TADM 7
940,12				TESP 6	TADM 6
890,56				TESP 5	TADM 5
843,11				TESP 4	TADM 4

Subsídio de alimentação diário: 9,60 euros.

ANEXO II

Categorias profissionais e descrição de funções

Engenheiro de software (ESW) - Desenvolve, através da análise de requisitos, sistematização de conceitos e de modelização, programação em linguagens utilizadas na empresa, integração SW/SW e HW/SW e teste de sistemas de *software* para uso aeronáutico.

Engenheiro de sistemas (EMS) - Desenvolve, através da análise de requisitos, análise funcional, sistematização de conceitos e da modelização:

- Arquiteturas de sistemas ou computadores;
- Sistemas eletrónicos de interfaces;
- Sistemas integrados digitais e analógicos para aquisição de sinais;
- Modelos matemáticos, funcionais e de interface homem-máquina de sistemas utilizados na aeronáutica.

Técnico superior (TSUP) - Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, atividades de natureza ampla e complexa na área de sua especialidade. Desenvolve estudos e emite pareceres.

Técnico especialista (TESP) - Assegura a realização das tarefas inerentes à sua área de atividade, com relativa autonomia, interpretando normas e programas definidos e aplicando conhecimentos técnicos específicos.

Técnico administrativo (TADM) - Executa tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pela área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados.

ANEXO III

Regulamento de carreiras ETI

AE datado de 7 de março de 2006, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 12, de 29 de março de 2006 (com as alterações acordadas pela ETI e pelo SITAVA a 18 de julho de 2008).

Conceitos

1- «Progressão» a evolução de nível resultante da obtenção de créditos e ou quotas, durante o normal percurso de carreira.

2- «Promoção» a evolução de nível(is) excecional, por exemplo por mérito.

Normas gerais

1- As quotas para progressões são estabelecidas no 1.º trimestre de cada ano pela administração, terão de ser progredidos um mínimo de 20 % dos colaboradores que reúnam as condições exigidas.

2- As regras específicas para cada carreira são as que constam nos respetivos desenhos de carreira.

3- Para efeitos de obtenção de créditos, o resultado da avaliação de desempenho será arredondado à unidade.

4- Estão em condições de progressão os colaboradores que obtenham classificação de Bom na avaliação de desempenho; considera-se Bom na avaliação de desempenho, um resultado igual ou superior a 2,5.

5- Os créditos necessários para progressão são os correspondentes ao nível de vencimento em que os trabalhadores estão colocados quando da entrada em vigor do Regulamento de Carreiras.

6- Para progressão, o trabalhador deverá acumular o número mínimo de créditos correspondentes ao nível de progressão.

7- Quando o trabalhador é promovido por mérito, adquire para efeitos de progressão os créditos mínimos estabelecidos para o respetivo nível onde se encontra.

8- Todos os colaboradores que não tenham obtido qualquer progressão/promoção nos últimos quatro anos à data da última progressão/promoção, terão uma reavaliação do seu processo.

9- Em caso de divergências, será constituída uma comissão paritária, que terá por finalidade interpretar e analisar dúvidas e ou reclamações que resultem da aplicação do Regulamento de Carreiras, deliberando num prazo de 30 dias, a contar da data de apresentação por escrito do problema suscitado.

10- Da comissão farão parte um elemento não permanente, diretamente relacionado com o caso em apreço e um elemento permanente, a saber: O trabalhador ou seu representante (sindicato), a chefia ou seu representante e os RH que se constituirão como árbitro, cabendo-lhe a decisão final.

11- Este regulamento entra em vigor a partir da data da sua assinatura.

EMPORDEF
TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

Carreira
EMS
Engenheiro modelos e sistemas

Desenvolve, através da análise de requisitos, análise funcional, sistematização de conceitos e da modelização:
· Arquiteturas de sistemas ou computadores;
· Sistemas eletrónicos de interfaces;
· Sistemas integrados digitais e analógicos para aquisição de sinais;
· Modelos matemáticos, funcionais e de interface homem-máquina; de sistemas utilizados na aeronáutica.

PROGRESSÃO ↑

	Tempos mínimos	Tabela de créditos mínimos		
		AD	FP	Total créditos
Coordenador 2		3	1	4
Coordenador 1		3	1	4
Consultor 3		3	1	4
Consultor 2		3	1	4
Consultor 1		3	1	4
Eng. MS 4		3	1	4
Eng. MS 3		3	1	4
Eng. MS 2		3	1	4
Eng. MS 1		3	1	4
Eng. MS Júnior 5		3	1	4
Eng. MS Júnior 4		3	1	4
Eng. MS Júnior 3	2	6	2	8
Eng. MS Júnior 2	2	6	2	8
Eng. MS Júnior 1	1	3	1	4

Licenciatura ou bacharelato em áreas relevantes para as funções a desempenhar (Aerospacial/aeronáutica; Mecânica/automação e controlo; Eletrotecnia/eletrónica; Computadores).

A) Formas de evolução na carreira:

1- Progressão - Evolução de nível resultante da obtenção de créditos e ou quotas, durante o normal percurso de carreira;

2- Promoção - Evolução de nível(is) excecional, por exemplo por mérito.

B) Modo de obtenção de créditos:

Avaliação de desempenho:

Insuficiente - 1 crédito;

Regular - 2 créditos;

Bom - 3 créditos;

Muito bom - 4 créditos;

Excelente - 5 créditos;

Formação profissional - 1 crédito.

C) Regras específicas:

1- São necessários um mínimo de 4 créditos para uma progressão por ano;

2- Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão (total em linha de «AD + FP»);

3- Sistema de quotas anual para progressão, mantendo-se as restantes condições (obtenção dos créditos «AD + FP» e tempos mínimos);

4- Sistema de quotas anual para promoção definido pela administração;

5- A partir do Eng. MS Júnior nível 3, não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: Avaliação de desempenho, formação profissional e quotas;

6- Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

EMPORDEF
TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

Carreira
ESW
Engenheiro *software*

Desenvolve, através da análise de requisitos, sistematização de conceitos e de modelização, programação em linguagens utilizadas na empresa, integração SW/SW e HW/SW e teste de sistemas de *software* para uso aeronáutico.

PROGRESSÃO

	Tempos mínimos	Tabela de créditos mínimos		
		AD	FP	Total créditos
Coordenador 3		3	1	4
Coordenador 2		3	1	4
Coordenador 1		3	1	4
Consultor 3		3	1	4
Consultor 2		3	1	4
Consultor 1		3	1	4
Analista 4		3	1	4
Analista 3		3	1	4
Analista 2		3	1	4
Analista 1		3	1	4
Programador 4		3	1	4
Programador 3	2	6	2	8
Programador 2	2	6	2	8
Programador 1	1	3	1	4

Licenciatura ou bacharelato em áreas relevantes para as funções a desempenhar (Tecnologias de informação ou equivalente).

A) Formas de evolução na carreira:

1- Progressão - Evolução de nível resultante da obtenção de créditos e ou quotas, durante o normal percurso de carreira;

2- Promoção - Evolução de nível(is) excecional, por exemplo por mérito.

B) Modo de obtenção de créditos:

Avaliação de desempenho:

Insuficiente - 1 crédito;

Regular - 2 créditos;

Bom - 3 créditos;

Muito bom - 4 créditos;

Excelente - 5 créditos;

Formação profissional - 1 crédito.

C) Regras específicas:

1- São necessários um mínimo de 4 créditos para uma progressão por ano;

2- Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão (total em linha de «AD + FP»);

3- Sistema de quotas anual para progressão, mantendo-se as restantes condições (obtenção dos créditos «AD + FP» e tempos mínimos);

4- Sistema de quotas anual para promoção definido pela administração;

5- A partir do programador nível 3, não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: Avaliação de desempenho, formação profissional e quotas;

6- Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

EMPORDEF
TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

Carreira
TSUP
Técnico superior

Organiza, coordena e desenvolve, com grande autonomia, atividades de natureza ampla e complexa na área de sua especialidade. Desenvolve estudos e emite pareceres.

		Tempos mínimos	Tabela de créditos mínimos		
			AD	FP	Total créditos
PROGRESSÃO ↑	TSUP 14		3	1	4
	TSUP 13		3	1	4
	TSUP 12		3	1	4
	TSUP 11		3	1	4
	TSUP 10		3	1	4
	TSUP 9		3	1	4
	TSUP 8		3	1	4
	TSUP 7		3	1	4
	TSUP 6		3	1	4
	TSUP 5		3	1	4
↑	TSUP 4		3	1	4
	TSUP 3	1	3	1	4
	TSUP 2	2	6	2	8
	TSUP 1	1	3	1	4

Licenciatura ou bacharelato em áreas relevantes para as funções a desempenhar.

A) Formas de evolução na carreira:

1- Progressão - Evolução de nível resultante da obtenção de créditos e ou quotas, durante o normal percurso de carreira;

2- Promoção - Evolução de nível(is) excecional, por exemplo por mérito.

B) Modo de obtenção de créditos:

Avaliação de desempenho:

Insuficiente - 1 crédito;

Regular - 2 créditos;

Bom - 3 créditos;

Muito bom - 4 créditos;

Excelente - 5 créditos;

Formação profissional - 1 crédito.

C) Regras específicas:

1- São necessários um mínimo de 4 créditos para uma progressão por ano;

2- Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão (total em linha de «AD + FP»);

3- Sistema de quotas anual para progressão, mantendo-se as restantes condições (obtenção dos créditos «AD + FP» e tempos mínimos);

4- Sistema de quotas anual para promoção definido pela administração;

5- A partir do TSUP nível 3, não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: Avaliação de desempenho, formação profissional e quotas;

6- Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

EMPORDEF
TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

Carreira

TESP

Técnico especialista

Assegura a realização das tarefas inerentes à sua área de atividade, com relativa autonomia, interpretando normas e programas definidos e aplicando conhecimentos técnicos específicos.

PROGRESSÃO

	Tempos mínimos	Tabela de créditos mínimos		
		AD	FP	Total créditos
TESP 22		3	1	4
TESP 21		3	1	4
TESP 20		3	1	4
TESP 19		3	1	4
TESP 18		3	1	4
TESP 17		3	1	4
TESP 16		3	1	4
TESP 15		3	1	4
TESP 14		3	1	4
TESP 13		3	1	4
TESP 12		3	1	4
TESP 11		3	1	4
TESP 10		3	1	4
TESP 9		3	1	4
TESP 8		3	1	4
TESP 7		3	1	4
TESP 6		3	1	4
TESP 5	1	3	1	4
TESP 4	1	3	1	4
TESP 3	1	3	1	4
TESP 2	1	3	1	4
TESP 1	1	3	1	4

Habilitações técnicas em áreas relevantes para as funções a desempenhar

A) Formas de evolução na carreira:

1- Progressão - Evolução de nível resultante da obtenção de créditos e ou quotas, durante o normal percurso de carreira;

2- Promoção - Evolução de nível(is) excecional, por exemplo por mérito.

B) Modo de obtenção de créditos:

Avaliação de desempenho:

Insuficiente - 1 crédito;

Regular - 2 créditos;

Bom - 3 créditos;

Muito bom - 4 créditos;

Excelente - 5 créditos;

Formação profissional - 1 crédito.

C) Regras específicas:

1- São necessários um mínimo de 4 créditos para uma progressão por ano;

2- Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão (total em linha de «AD + FP»);

3- Sistema de quotas anual para progressão, mantendo-se as restantes condições (obtenção dos créditos «AD + FP» e tempos mínimos);

4- Sistema de quotas anual para promoção definido pela administração;

5- A partir do TESP nível 5, não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: Avaliação de desempenho, formação profissional e quotas;

6- Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

EMPORDEF
TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

Carreira
TADM
Técnico administrativo

Executa tarefas relacionadas com o expediente técnico-administrativo de acordo com as especificações e trabalhos desenvolvidos pela área organizacional em que se encontra integrado, podendo, nessas tarefas, utilizar meios tecnológicos adequados.

PROGRESSÃO

	Tempos mínimos	Tabela de créditos mínimos		
		AD	FP	Total créditos
TADM 20		3	1	4
TADM 19		3	1	4
TADM 18		3	1	4
TADM 17		3	1	4
TADM 16		3	1	4
TADM 15		3	1	4
TADM 14		3	1	4
TADM 13		3	1	4
TADM 12		3	1	4
TADM 11		3	1	4
TADM 10		3	1	4
TADM 9		3	1	4
TADM 8		3	1	4
TADM 7		3	1	4
TADM 6	1	3	1	4
TADM 5	1	3	1	4
TADM 4	1	3	1	4
TADM 3	1	3	1	4
TADM 2	1	3	1	4
TADM 1	1	3	1	4

Habilitações técnicas em áreas relevantes para as funções a desempenhar.

A) Formas de evolução na carreira:

1- Progressão - Evolução de nível resultante da obtenção de créditos e ou quotas, durante o normal percurso de carreira;

2- Promoção - Evolução de nível(is) excecional, por exemplo por mérito.

B) Modo de obtenção de créditos:

Avaliação de desempenho:

Insuficiente - 1 crédito;

Regular - 2 créditos;

Bom - 3 créditos;

Muito bom - 4 créditos;

Excelente - 5 créditos;

Formação profissional - 1 crédito.

C) Regras específicas:

1- São necessários um mínimo de 4 créditos para uma progressão por ano;

2- Não haverá lugar à acumulação de créditos para progressão (total em linha de «AD + FP»);

3- Sistema de quotas anual para progressão, mantendo-se as restantes condições (obtenção dos créditos «AD + FP» e tempos mínimos);

4- Sistema de quotas anual para promoção definido pela administração;

5- A partir do TADM nível 6, não existem tempos mínimos de referência. Os critérios para progressão são: Avaliação de desempenho, formação profissional e quotas;

6- Nenhum trabalhador será prejudicado no caso de a empresa não lhe proporcionar formação profissional.

ANEXO IV

Comparticipação médica e subsídio de apoio à infância

Comparticipação médica

A comparticipação médica é atribuída aos trabalhadores através da atribuição de um cartão de seguro de saúde.

Subsídio de apoio à infância

2024	Creches e infantários		
	Tabela A		Até iniciar o ensino básico
Escalão	Capitação		Mensal
1	0,00 €	363,48 €	86,87 €
2	363,48 €	527,54 €	74,26 €
3	527,54 €	9 999,00 €	60,67 €
2024	Externatos e ATL		
	Tabela B		Até iniciar o ensino básico
Escalão	Capitação		Mensal
1	0,00 €	363,48 €	74,26 €
2	363,48 €	527,54 €	60,67 €
3	527,54 €	9 999,00 €	46,97 €

2024	Escolaridade (Do 1.º ao 12.º ano)		
	Tabela C		
Escalão	Capitação		Anual
1	0,00 €	363,48 €	114,27 €
2	363,48 €	527,54 €	93,72 €
3	527,54 €	9 999,00 €	74,26 €

Depositado a 9 de abril de 2024, a fl. 60 do livro n.º 13, com o n.º 95/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação dos Industriais da Construção Civil e Obras Públicas - AICCOPN e o Sindicato da Construção, Obras Públicas e Serviços - SETACCOP e outros - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego,* n.º 13, de 8 de abril de 2024, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 111 onde se lê:

III	Encarregado geral Técnico de obras (grau III) Técnico de recuperação (grau III) Assistente técnico (grau II) Enfermeiro Contabilista (grau I-B) Programador informático Técnico oficial de contas (grau I-B)	CCOP CCOP CCOP El. Enf. Esc. Esc. Esc.	1 200,00 €
IV	Tesoureiro Técnico de recuperação (grau III) Técnico de recuperação (grau III) Agentes técnicos de arquitetura e engenharia/ construtor civil (grau II) Assistente operacional (grau I) Desenhador projectista I Medidor orçamentista II Topógrafo (grau II) Fotogrametrista Técnico superior de segurança no trabalho (grau I) Técnico de segurança no trabalho (grau II) Técnico (grau I-B) Técnico de obra (grau II) Técnico de recuperação (grau II) Assistente técnico (grau I) Contabilista (grau I-A) Operador de computador III Programador mecanográfico Técnico de contabilidade Técnico oficial de contas (grau I-A) Técnico de recuperação (grau II) Técnico de recuperação (grau II) Desenhador-medidor II Desenhador preparador de obra II Medidor orçamentista I Topógrafo (grau I) Técnico de segurança no trabalho (grau I) Técnico (grau I-A) Chefe de secção	Esc. Mad. Met. TCC T.D. T.D. T.D. Top. Top. TST TST Téc. CCOP CCOP El. Esc. Esc. Esc. Esc. Esc. Mad. Met. T.D. T.D. T.D. Top. TST Téc. -	1 190,00 €

Deve ler-se:

	Encarregado geral	CCOP	
	Técnico de obras (Grau III)	CCOP	
	Técnico de recuperação (Grau III)	CCOP	
	Assistente técnico (Grau II)	El.	
	Enfermeiro	Enf.	
	Contabilista (Grau I-B)	Esc.	
	Programador informático	Esc.	
	Técnico Oficial de Contas (Grau I-B)	Esc.	
	Tesoureiro	Esc.	
III	Técnico de recuperação (Grau III)	Mad.	€ 1200,00
	Técnico de recuperação (Grau III)	Met.	
	Agentes Técnicos de Arquitetura e Engenharia//Construtor Civil (Grau II)	TCC	
	Assistente operacional (Grau I)	T.D.	
	Desenhador projectista I	T.D.	
	Medidor orçamentista II	T.D.	
	Topógrafo (Grau II)	Top.	
	Fotogrametrista	Top.	
	Técnico Superior de Segurança no Trabalho (Grau I)	TST	
	Técnico de Segurança no Trabalho (Grau II)	TST	
	Técnico (Grau I-B)	Téc.	

GRUPO	PROFISSÕES E CATEGORIAS PROFISSIONAIS	GRUPOS PROFISSIONAIS	RETRIBUIÇÕES MÍNIMAS
	Técnico de obra (Grau II)	CCOP	
	Técnico de recuperação (Grau II)	CCOP	
	Assistente Técnico (Grau I)	El.	
	Contabilista (Grau I-A)	Esc.	
	Operador de computador III	Esc.	
	Programador mecanográfico	Esc.	
	Técnico de contabilidade	Esc.	
	Técnico oficial de contas (Grau I-A)	Esc.	
	Técnico de recuperação (Grau II)	Mad.	
IV	Técnico de recuperação (Grau II)	Met.	€ 1190,00
	Desenhador-medidor II	T.D.	
	Desenhador preparador de obra II	T.D.	
	Medidor orçamentista I	T.D.	
	Topógrafo (Grau I)	Top.	
	Técnico de Segurança no Trabalho (Grau I)	TST	
	Técnico (Grau I-A)	Téc.	
	Chefe de Secção	-	

Na página 118 onde se lê:

X	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 2.ª Torneiro de pedras ornamentais de 2.ª Afiador de ferramentas de 1.ª Afinador de máquinas de 2.ª Bate-chapas de 2.ª Caldeireiro de 2.ª Canalizador de 2.ª Decapador por jato de 2.ª Ferreiro ou forjador de 2.ª Fresador mecânico de 2.ª Fundidor-moldador manual de 2.ª Funileiro ou latoeiro de 1.ª Limador-alisador de 1.ª Maçariqueiro de 1.ª Mandrilador mecânico de 2.ª Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª Mecânico de automóveis de 2.ª Mecânico de frio e ar condicionado de 2.ª Metalizador de 1.ª Montador-ajustador de máquinas de 2.ª Operador de máquinas de balancé de 1.ª Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 1.ª Pintor de automóveis ou máquinas de 2.ª Serralheiro civil de 2.ª Serralheiro de ferramentas moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª Serralheiro mecânico de 2.ª Soldador de 1.ª Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª Torneiro mecânico de 2.ª Traçador-marcador de 2.ª Motorista de ligeiros Operador-arquivista Tirocinante Telefonista	Mar. Mar. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Met. Rod. T.D. T.D. Tel.	870,00 €
XI	Registador/medidor Condutor-manobrador de equipamentos industriais (nível I) Ferramenteiro (mais de um ano) Jardineiro Batedor de maço Praticante de apontador de 2.º ano Pré-oficial Vibradorista Ajudante de fiel de armazém Caixa de balcão Auxiliar de montage Caixeiro de 3.ª Pré-oficial do 1.º ano	Top. - - - CCOP CCOP CCOP CCOP Com. Com. El. Com. El.	863,00 €

Deve ler-se:

GRUPO	PROFISSÕES E CATEGORIAS PROFISSIONAIS	GRUPOS PROFISSIONAIS	RETRIBUIÇÕES MÍNIMAS
X	Polidor-torneiro de pedras ornamentais de 2.ª	Mar.	€ 870,00
	Torneiro de pedras ornamentais de 2.ª	Mar.	
	Afiador de ferramentas de 1.ª	Met.	
	Afinador de máquinas de 2.ª	Met.	
	Bate-chapas de 2.ª	Met.	
	Caldeireiro de 2.ª	Met.	
	Canalizador de 2.ª	Met.	
	Decapador por jato de 2.ª	Met.	
	Ferreiro ou forjador de 2.ª	Met.	
	Fresador mecânico de 2.ª	Met.	
	Fundidor-moldador manual de 2.ª	Met.	
	Funileiro ou latoeiro de 1.ª	Met.	
	Limador-alisador de 1.ª	Met.	
	Maçariqueiro de 1.ª	Met.	
	Mandrilador mecânico de 2.ª	Met.	
	Mecânico de aparelhos de precisão de 2.ª	Met.	
	Mecânico de automóveis de 2.ª	Met.	
	Mecânico de frio e ar condicionado de 2.ª	Met.	
	Metalizador de 1.ª	Met.	
	Montador-ajustador de máquinas de 2.ª	Met.	
	Operador de máquinas de balancé de 1.ª	Met.	
	Operador de quinadeira, viradeira ou calandra de 1.ª	Met.	
	Pintor de automóveis ou máquinas de 2.ª	Met.	
	Serralheiro civil de 2.ª	Met.	
	Serralheiro de ferramentas moldes, cunhos ou cortantes de 2.ª	Met.	
	Serralheiro mecânico de 2.ª	Met.	
	Soldador de 1.ª	Met.	
	Soldador por electroarco ou oxi-acetileno de 2.ª	Met.	
	Torneiro mecânico de 2.ª	Met.	
	Traçador-marcador de 2.ª	Met.	
	Motorista de ligeiros	Rod.	
	Operador-arquivista	T.D.	
	Tirocinante	T.D.	
	Telefonista	Tel.	
	Registador/Medidor	Top.	
	Condutor-manobrador de equipamentos industriais (Nível I)	-	
	Ferramenteiro (mais de um ano)	-	
	Jardineiro	-	
XI	Batedor de maço	CCOP	€ 863,00
	Praticante de apontador de 2.º ano	CCOP	
	Pré-oficial	CCOP	
	Vibradorista	CCOP	
	Ajudante de fiel de armazém	Com.	
	Caixa de balcão	Com.	
	Auxiliar de montage	El.	
	Caixeiro de 3.ª	Com.	
	Pré-Oficial do 1.º ano	El.	

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação da Hotelaria, Restauração e Similares de Portugal (AHRESP) e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE (alojamento) - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 9, de 8 de março de 2024, encontra-se publicado o contrato coletivo mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção. Assim:

Na página 26, onde se lê:

«Cláusula 25.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 2h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, salvo para os trabalhadores administrativos, comercial e manutenção que será das 20h00 de um dia às 7h00 do dia seguinte.»

Deve ler-se:

«Cláusula 25.ª

Trabalho noturno

1- Considera-se noturno o trabalho prestado entre as 24h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, salvo para os trabalhadores administrativos, comercial e manutenção que será das 20h00 de um dia às 7h00 do dia seguinte.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros - STCDE - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 24 de fevereiro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2022, com retificação publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 27, de 22 de julho de 2022.

CAPÍTULO I

Denominação, área de atividade e sede

Artigo 1.º

Denominação e âmbito subjetivo

O Sindicato dos Trabalhadores Consulares, das Missões Diplomáticas e dos Serviços Centrais do Ministério dos Negócios Estrangeiros - STCDE, abreviadamente denominado por STCDE, é uma associação constituída por tempo ilimitado pelos trabalhadores não pertencentes ao quadro diplomático do Ministério dos Negócios Estrangeiros (MNE) que exerçam funções, ainda que transitoriamente, independentemente do vínculo, do quadro de afetação, da carreira ou categoria profissional, nos serviços periféricos externos (SPE) e nos serviços centrais (SC) do MNE e em serviços ou organismos sujeitos à sua tutela, superintendência ou coordenação.

Artigo 2.º

Área de atividade

O STCDE exerce a sua atividade nos SPE e nos SC do MNE, independentemente da sua natureza, nomeadamente, nos postos consulares, missões diplomáticas, secretaria-geral, direções gerais, inspeção geral diplomática e consular e organismos dependentes do MNE ou, não o sendo, que estejam instalados ou representados no âmbito dos seus SPE e, ainda, nos locais onde estejam sediados os serviços ou organismos sujeitos à sua tutela, superintendência ou coordenação, nos termos do artigo anterior.

Artigo 3.º

Sede

A sede do sindicato é em Lisboa, podendo ser transferida para qualquer outra localidade em Portugal, por decisão da assembleia geral.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais

Artigo 4.º

Princípios fundamentais

1- O sindicato orienta a sua ação dentro dos princípios do sindicalismo democrático e da solidariedade entre todos os trabalhadores por uma organização sindical unitária e independente.

2- A democracia sindical rege toda a orgânica e vida interna do sindicato, constituindo o seu exercício um direito e um dever de todos os associados, nomeadamente no que respeita à eleição e destituição de todos os seus dirigentes e à livre discussão de todas as questões sindicais.

3- O sindicato agrupa, de acordo com o princípio da liberdade sindical, todos os trabalhadores interessados na luta pela emancipação da classe trabalhadora e garante a sua filiação sem distinção de opiniões políticas, conceções filosóficas ou crenças religiosas.

CAPÍTULO III

Objetivos e meios de ação

Artigo 5.º

Objetivos

O sindicato prosseguirá os seguintes objetivos:

a) Defesa dos direitos e interesses dos sócios, no âmbito profissional, utilizando todos os meios de atuação permitidos;

b) Representação dos sócios em quaisquer instâncias, nomeadamente junto dos órgãos do poder político, das estruturas ou organismos dependentes do Ministério dos Negócios Estrangeiros, dos tribunais ou outros organismos de mediação alternativa de conflitos, na defesa dos seus interesses profissionais coletivos e individuais;

c) Intervenção na elaboração de leis ou atos de outra natureza que digam respeito aos interesses da classe, através do exercício dos direitos de negociação e participação;

d) Fomento do aperfeiçoamento técnico e cultural dos sócios;

e) Promoção da solidariedade entre os sócios e entre estes e as demais classes trabalhadoras, pelo estabelecimento de relações com outras associações sindicais, nacionais e estrangeiras. E, geralmente, por todos os meios legais, procurar a melhoria das condições de vida dos trabalhadores aderentes;

f) Luta pela dignificação profissional dos trabalhadores que estatutariamente representa;

g) Promoção da organização, participação e intervenção dos sócios aposentados e reformados na vida sindical, bem como da defesa dos seus direitos e interesses específicos.

Artigo 6.º

Meios de ação

Para realizar estes objetivos, o sindicato poderá, nomeadamente:

a) Criar instrumentos de informação e de estudo, designadamente editando comunicados, boletins e folhetos ou promovendo a auscultação dos sócios através de inquéritos;

b) Criar ações de formação profissional ou participar na sua criação;

c) Exercer todos os meios de luta sindical para defesa dos interesses profissionais;

d) Desenvolver apoio jurídico e contencioso aos sócios, bem como a antigos dirigentes sindicais a partir da aprovação do presente estatuto;

e) Criar, regulamentar e gerir fundo de greve;

f) E, geralmente, utilizar todos os meios não interditos por lei e regulamentos para desenvolver a profissão e assegurar o bem-estar dos trabalhadores, por si próprio ou em colaboração com outros organismos sindicais.

CAPÍTULO IV

Dos sócios

Artigo 7.º

Admissões

1- Podem aderir ao sindicato todos os trabalhadores que estejam nas condições previstas no artigo 1.º dos presentes estatutos.

2- Todo o pedido de admissão deve ser formulado por escrito à comissão executiva, através dos delegados sindicais, quando existam.

3- Das recusas de admissão como sócio cabe recurso para a assembleia geral.

Artigo 8.º

Direitos e deveres dos sócios

1- São direitos dos sócios:

a) Participar nas assembleias gerais e reuniões do sindicato para as quais sejam convocados;

b) Eleger e ser eleito para os corpos gerentes do sindicato, quando no pleno uso dos seus direitos;

c) Apresentar propostas e formular requerimentos;

d) Recorrer para a assembleia geral das deliberações emanadas de quaisquer corpos gerentes;

e) Beneficiar de apoio financeiro em período de greve, conferido pelo fundo de greve, nos termos e condições previstas em regulamento próprio;

f) Usufruir de todas as demais vantagens que resultem da atividade do sindicato.

2- É garantido a todos os associados o direito de tendência nos seguintes termos:

a) Aos associados do STCDE é reconhecido o direito de se organizarem em tendências político-sindicais ou correntes de intervenção;

b) A organização das tendências político-sindicais e correntes de intervenção é da exclusiva responsabilidade dos associados que as integram;

c) As tendências político-sindicais e correntes de intervenção constituem formas de expressão sindical própria, organizadas na base de determinada conceção política, social, filosófica, ideológica ou de opinião, subordinadas aos princípios democráticos dos estatutos do STCDE;

d) Cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção constitui uma formação integrante do STCDE, pelo que os seus poderes e competências devem ser exercidos tendo em vista a realização dos respetivos fins estatutários;

e) As tendências político-sindicais ou correntes de intervenção, como expressão livre do pluralismo sindical, devem contribuir para o reforço da unidade democrática de todos os trabalhadores;

f) Em ordem à realização dos fins da democracia sindical, as tendências político-sindicais e correntes de intervenção devem, nomeadamente, apoiar todas as ações definidas pelos órgãos estatutários do STCDE e impedir a instrumentalização político-partidária das associações sindicais;

g) Cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção pode associar-se com as demais para a prossecução de qualquer fim estatutário, em eleições ou fora delas;

h) Os associados e os titulares dos órgãos estatutários do STCDE não estão subordinados à disciplina das tendências político-sindicais ou correntes de intervenção de que sejam subscritores, agindo com total isenção;

i) A constituição de cada tendência político-sindical ou corrente de intervenção efetua-se mediante comunicação dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrita pelos associados no pleno exercício dos seus direitos civis e sindicais que as compõem, com indicação da sua designação, bem como o nome e qualidade de quem as representam;

j) A comunicação referida na alínea anterior deverá igualmente ser acompanhada dos respetivos termos de aceitação individuais;

k) O reconhecimento de qualquer tendência político-sindical ou corrente de intervenção é da exclusiva competência da assembleia geral;

l) Só serão reconhecidas as tendências político-sindicais e correntes de intervenção subscritas, pelo menos, por 50 associados do STCDE no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais.

3- São deveres dos sócios:

a) Cumprir e promover o cumprimento dos estatutos e regulamentos aprovados nos termos dos estatutos;

b) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos corpos gerentes nos termos dos estatutos;
c) Agir solidariamente na defesa dos interesses coletivos;
d) Fortalecer a ação sindical nos locais de trabalho e a respetiva organização sindical;
e) Exercer gratuitamente os cargos para que forem eleitos;
f) Pagar pontualmente as quotas;
g) Participar ativamente na ação sindical e, em particular, nas assembleias gerais.

Artigo 9.º

Sócios em licença sem vencimento, aposentados e reformados

Os trabalhadores que, por motivo de licença sem vencimento, aposentação ou reforma, cessem a sua atividade profissional podem manter a sua qualidade de sócios, mediante comunicação escrita dirigida à comissão executiva.

Artigo 10.º

Quotização

1- Todo o sócio do sindicato deverá pagar uma quota mensal, 12 vezes por ano, correspondente a 0,9 % do seu vencimento ilíquido total ou sobre o salário acrescido de prémio de antiguidade.
2- A quota é paga mensalmente por retenção na fonte ou, excecionalmente, à delegação sindical respetiva, quando exista, a qual remeterá, trimestralmente, o montante apurado à comissão executiva, ou, ainda, quando não haja delegação sindical, diretamente à comissão executiva através da sede ou para a conta bancária indicada.
3- A delegação sindical poderá deduzir nas receitas a remeter à comissão executiva, nos termos do número anterior, o correspondente às despesas efetuadas, desde que devidamente autorizadas e documentadas.
4- Os sócios aposentados e reformados ficam obrigados ao pagamento, diretamente à sede, de uma quota mensal, correspondente a 0,9 % do valor das respetivas pensões de aposentação e ou de reforma.
5- O pagamento da quota referida no número anterior, a efetuar em junho e dezembro de cada ano, é devido desde a data da comunicação prevista no artigo 9.º, sem prejuízo do pagamento da quotização que for devida desde a data da passagem à situação de aposentação ou reforma.
6- Os sócios que, por via da celebração de protocolo, convenção ou outro instrumento análogo, outorgado entre o sindicato e outras associações sindicais, nacionais ou estrangeiras, nos termos do disposto na alínea *e)* do artigo 5.º, beneficiem de condições previstas naqueles instrumentos e que, voluntariamente adiram ao seu conteúdo, com possibilidade de desvinculação, ficam obrigados, sendo o caso, ao pagamento da quotização complementar nas condições nele prevista.
7- Os sócios em situação de licença sem vencimento ficam obrigados ao pagamento, diretamente à sede, de uma quota mensal correspondendo a 0,9 % da sua remuneração à data de passagem a esta situação.

Artigo 11.º

Isenções

1- Estão isentos do pagamento de quotas os sócios honorários e os que deixem, por qualquer situação devidamente comprovada, de auferir as respetivas remunerações.
2- A comissão executiva poderá, mediante requerimento, isentar transitoriamente do pagamento de quota os sócios que se encontrem em comprovada situação de precariedade económica.

Artigo 12.º

Perda da qualidade de sócio

1- Perdem a qualidade de sócios os trabalhadores que:
a) Cessem a atividade profissional, salvo se por efeito de reforma ou aposentação;
b) Deixem de proceder ao pagamento da sua quotização por período de três meses;
c) Apresentem, por escrito, à comissão executiva a sua demissão;
d) Sejam punidos com pena disciplinar de expulsão, nos termos previstos nos presentes estatutos.
2- Em caso de cessação da atividade profissional motivada por despedimento, a perda da qualidade de sócio só se verifica, se for caso disso, a partir do momento em que aquele se torne definitivo em resultado de sentença judicial transitada em julgado.

3- Os associados que, por força do disposto na alínea *a)* do número 1 e no número 2 do presente artigo, percam a qualidade de sócios podem, por deliberação da assembleia geral e mediante proposta da comissão executiva, ser admitidos como sócios honorários.

Artigo 13.º

Readmissão de sócio

1- Os sócios podem ser readmitidos, nos termos e condições previstos para a admissão, salvo o disposto nos números seguintes.

2- Aquele que perca a qualidade de sócio pelo motivo constante da alínea *b)* do artigo anterior só poderá ser readmitido mediante o pagamento da quotização em dívida, cujo montante em caso algum poderá ser superior a quatro meses de quotização, calculados com base no vencimento auferido à data em que o pedido de readmissão é formulado.

3- A readmissão do sócio que haja sido objeto da pena disciplinar de expulsão é da competência exclusiva da assembleia geral, a qual deverá votar favoravelmente o respetivo pedido de readmissão por maioria de dois terços dos sócios presentes ou representados.

CAPÍTULO V

Regime disciplinar

Artigo 14.º

Das penas

1- Podem ser aplicadas aos sócios as seguintes penas:

a) Repreensão;

b) Suspensão até seis meses;

c) Expulsão.

2- Incorrem na pena de repreensão os sócios que, de forma injustificada, não cumpram os deveres previstos no artigo 8.º, número 3.

3- Incorrem nas penas de suspensão e expulsão, consoante a gravidade da infração e no respeito pelos princípios gerais de adequação, necessidade e proporcionalidade, os sócios que:

a) Reincidam na infração prevista no número anterior;

b) Não acatem as decisões e resoluções da assembleia geral;

c) Pratiquem atos lesivos dos interesses e direitos do sindicato ou dos associados.

4- Sempre que existam indícios da prática de infração, abstratamente punível com sanção disciplinar de suspensão e expulsão, pode a comissão executiva deliberar a suspensão preventiva do sócio, até decisão final do procedimento disciplinar.

5- A suspensão preventiva do sócio tem como efeitos a suspensão temporária do pagamento de quotas e do gozo dos respetivos direitos sindicais.

Artigo 15.º

Princípio de audiência prévia

Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que ao sócio sejam facultadas todas as possibilidades de defesa, em adequado processo disciplinar, aplicando-se, com as necessárias adaptações, os prazos e os termos previstos no regime disciplinar aplicável à data dos factos aos trabalhadores em funções públicas.

Artigo 16.º

Competência disciplinar

1- O poder disciplinar é exercido pela comissão executiva, podendo esta delegar no secretário-geral a aplicação das penas de repreensão e suspensão.

2- A aplicação da pena de expulsão deve ser votada favoravelmente pela comissão executiva, por maioria simples dos seus membros, sendo exigível maioria qualificada de dois terços sempre que a pena de expulsão seja aplicável a membro dos corpos gerentes.

CAPÍTULO VI

Órgãos do sindicato

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 17.º

Órgãos e corpos gerentes

1- Os órgãos do sindicato são:
a) A assembleia geral;
b) Os corpos gerentes;
c) As secções regionais.
2- Os corpos gerentes são:
a) A mesa da assembleia geral;
b) A direção nacional;
c) A comissão executiva;
d) O conselho fiscal;
e) As direções regionais.

Artigo 18.º

Duração do mandato

1- A duração do mandato dos membros dos corpos gerentes é de quatro anos, podendo ser reeleitos uma ou mais vezes.

Artigo 19.º

Gratuitidade dos cargos

O exercício dos cargos associativos é gratuito, sendo apenas reembolsáveis as despesas em serviço do sindicato, sob justificação, incluindo as resultantes da requisição nos termos da lei.

Artigo 20.º

Eleição dos corpos gerentes

1- A mesa da assembleia geral, a direção nacional - que integra os membros da comissão executiva -, o conselho fiscal e as secções regionais são eleitos por escrutínio secreto em assembleia geral eleitoral constituída por todos os sócios que, à data da respetiva realização, estejam no pleno gozo dos seus direitos sindicais, devendo os respetivos candidatos a presidente, a secretário-geral, a integrarem a comissão executiva e a coordenadores das secções regionais ser nominalmente indicados pela respetiva lista candidata.
2- A eleição da mesa da assembleia geral, da direção nacional, do conselho fiscal e das secções regionais processar-se-á através dos meios estatutariamente admissíveis e de acordo com o regulamento eleitoral vigente.
3- Os membros das secções regionais são obrigatoriamente trabalhadores em serviço na área das respetivas secções regionais à data da sua eleição.
4- Em caso de cessação de funções de qualquer membro da comissão executiva, exceto o secretário-geral, a direção nacional pode cooptar para o seu lugar qualquer dos coordenadores regionais, exceto o presidente, até à assembleia geral eleitoral seguinte.
5- Na situação de impossibilidade definitiva de exercício ou cessação de funções de qualquer membro da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal ou das direções regionais, pode a direção nacional cooptar para o seu lugar qualquer um dos restantes membros das direções regionais.
6- Os dois membros das direções regionais que não integram a direção nacional deverão ser eleitos de acordo com os procedimentos consagrados nos artigos 21.º a 31.º, com as necessárias adaptações.
7- Cada lista apresenta uma lista de candidatos única para todos os órgãos referidos no número 1 e o seu programa de candidatura, o qual, juntamente com aquela, deve ser enviado para todos os associados, através

de correio eletrónico, quando exista, ou por fax para os locais de trabalho onde haja associados, ficando ainda, um exemplar exposto em lugar bem visível na sede do sindicato durante o prazo mínimo de 30 dias.

8- Os sócios votarão nas listas candidatas, sendo a mais votada a eleita.

9- As eleições devem ter lugar nos quatro meses seguintes ao termo do mandato dos corpos gerentes.

10- Findos os respetivos mandatos, os membros dos corpos gerentes cessantes deverão conservar-se no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam eleitos e investidos.

Artigo 21.º

Processo de eleição

1- O processo de eleição é tramitado nos termos dos estatutos e do regulamento eleitoral vigente.

2- A organização do processo de eleição dos órgãos dirigentes do STCDE compete a uma comissão eleitoral constituída pelo presidente da mesa da assembleia geral, o qual presidirá, e por um representante de cada lista concorrente.

Artigo 22.º

Competências da comissão eleitoral

Compete à comissão eleitoral:

a) Organizar o processo eleitoral nos termos dos estatutos e do regulamento eleitoral vigente;

b) Verificar a regularidade das candidaturas;

c) Fiscalizar o ato eleitoral.

Artigo 23.º

Candidaturas

1- A apresentação das candidaturas consiste na entrega à mesa da assembleia geral da(s) lista(s) contendo a designação dos membros a eleger e acompanhada(s) de:

a) Identificação dos seus componentes (nome, idade, estado civil, número e data do bilhete de identidade, categoria e serviço onde trabalha, número de sócio) e do(s) órgão(s) a que se candidatam;

b) Declaração individual ou coletiva da aceitação da candidatura;

c) Identificação do seu representante na comissão eleitoral;

d) Nome e assinatura dos subscritores da lista.

2- O prazo para apresentação de candidaturas termina 30 dias seguidos após a receção da convocatória.

Artigo 24.º

Regularidade das candidaturas

1- A comissão eleitoral verificará a regularidades das candidaturas até cinco dias úteis após o encerramento do prazo de entrega das listas.

2- No caso de existirem irregularidades ou deficiências, a documentação será devolvida ao representante na comissão eleitoral, ao primeiro subscritor da lista ou a qualquer outro dos subscritores, que promoverá o suprimento dessas irregularidades ou deficiências no prazo de três dias úteis.

3- Findo o prazo do número anterior, a comissão eleitoral decidirá nos três dias úteis subsequentes pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

Artigo 25.º

Identificação das listas

A cada uma das listas de candidatura definitivamente aceites será atribuída uma letra de acordo com a ordem de entrega do processo.

Artigo 26.º

Divulgação das listas

As listas de candidatura serão remetidas, nos dois dias úteis seguintes à aceitação, a todos os associados através de correio eletrónico, quando exista, por fax para os locais de trabalho onde haja associados, ficando, ainda, um exemplar exposto em lugar bem visível na sede do sindicato.

Artigo 27.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto serão em papel liso, sem marcas ou sinais exteriores e com as dimensões apropriadas.

2- Cada boletim de voto conterá impressa a designação da assembleia geral, o ato a que se destina e as letras correspondentes a cada uma das listas concorrentes, à frente das quais será impresso um quadrado.

Artigo 28.º

Votos

Serão considerados votos numa lista os que tiverem uma cruz no quadrado correspondente, nulos os que tiverem qualquer outro sinal e brancos os que não contiverem qualquer sinal.

Artigo 29.º

Exercício do direito de voto

1- O direito de voto pode ser exercido presencialmente, por procuração ou por correspondência, nos termos previstos no regulamento eleitoral vigente.

2- Na votação presencial, o eleitor identificar-se-á através da exibição de um cartão com fotografia, após o que lhe será entregue pela comissão eleitoral um boletim de voto.

3- Após a inscrição do voto, este será dobrado em quatro, introduzido na urna e descarregado no caderno eleitoral.

4- Na votação por procuração, o representante do sócio eleitor apresentará a respetiva procuração, procedendo à votação conforme referido no número anterior, sendo-lhe, para o efeito, entregues tantos boletins de voto quantas as procurações depositadas.

5- No voto por correspondência, o sócio eleitor deve remeter o seu voto e identificação nos termos do Regulamento Eleitoral.

6- Nos cadernos eleitorais far-se-á menção da modalidade de votação seguida por cada sócio eleitor.

Artigo 30.º

Contagem dos votos

1- Terminada a votação proceder-se-á à contagem dos votos e à elaboração da ata de apuramento dos resultados pela comissão eleitoral.

2- O presidente da mesa da assembleia geral, com base na ata referida no número anterior, divulgará os resultados e proclamará a lista vencedora, à qual dará posse imediatamente a seguir.

Artigo 31.º

Destituição dos corpos gerentes

1- A mesa da assembleia geral, a direção nacional, o conselho fiscal e as secções regionais podem ser destituídas pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito, mediante deliberação tomada por, pelo menos, dois terços do número total de sócios presentes ou representados.

2- A assembleia geral que destituir, pelo menos, metade dos membros de um ou mais órgãos elegerá uma comissão provisória, em substituição de todos os membros dos respetivos órgãos.

3- Se os membros destituídos, nos termos dos números anteriores, não atingirem a percentagem exigida no número 2, a substituição só se verificará a solicitação dos restantes membros do órgão respetivo.

4- Nos casos previstos no número 2, realizar-se-ão eleições extraordinárias no prazo máximo de 90 dias.

5- A destituição da direção nacional determina a exoneração dos cargos exercidos pelos membros da comissão executiva e do de coordenador das direções regionais.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 32.º

Assembleia geral

1- A assembleia geral é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Compete, em especial, à assembleia geral:

a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção nacional e o conselho fiscal;

b) Aprovar anualmente a proposta de relatório e contas da comissão executiva e respetivo parecer do conselho fiscal;

c) Apreciar e deliberar sobre o programa anual de ação e respetivo orçamento proposto pela comissão executiva;

d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;

e) Aprovar o regulamento eleitoral;

f) Criar e dissolver o fundo de greve;

g) Apreciar e deliberar sobre recursos interpostos das decisões da comissão executiva, em matéria disciplinar;

h) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes nos termos do disposto no artigo 32.º e aceitar ou recusar os pedidos de demissão dos seus membros;

i) Deliberar sobre a dissolução do sindicato e a forma de liquidação do seu património;

j) Deliberar sobre a fusão do sindicato ou a sua integração em organismos sindicais nacionais ou internacionais.

Artigo 33.º

Reuniões da assembleia geral

1- A assembleia geral reunirá em sessão ordinária, anualmente, presencialmente ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, em dia, hora e lugar previamente fixados pelo presidente da mesa da assembleia geral, o qual enviará convocatória com a respetiva ordem de trabalhos, com a antecedência mínima de 60 dias. De quatro em quatro anos, a assembleia geral procederá à eleição dos corpos gerentes.

2- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária, presencialmente, ou, por razões imperativas, através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito:

a) Por iniciativa da mesa da assembleia geral;

b) Por solicitação da comissão executiva;

c) Por solicitação do conselho fiscal;

d) A requerimento de, pelo menos, 200 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- Os pedidos de convocação da assembleia geral deverão ser dirigidos e fundamentados por escrito ao presidente da mesa da assembleia geral, deles constando necessariamente uma proposta de ordem de trabalhos.

4- Nos casos previstos nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número 2, o presidente da mesa deverá convocar a assembleia geral, no prazo máximo de 15 dias, após a receção do requerimento, sendo que a convocatória deve ser publicada com a antecedência mínima de 30 dias em relação à data da respetiva realização.

5- As convocatórias de assembleias gerais serão publicitadas num dos jornais da localidade da sede do sindicato, além de remetidas a todos os associados, através de correio eletrónico ou por fax para os locais de trabalho.

Artigo 34.º

Quórum

1- As reuniões da assembleia geral têm início à hora marcada com a presença de qualquer número de sócios, salvo o disposto no número seguinte.

2- As reuniões extraordinárias da assembleia geral, requeridas pelos sócios nos termos do disposto na alínea *d)* do número 2 do artigo anterior, não se realizarão sem a presença efetiva de, pelo menos, dois terços do número dos requerentes, pelo que será feita uma única chamada no início da reunião, pela ordem por que constem os nomes no requerimento.

3- Se a reunião não se efetuar por não estarem presentes os sócios requerentes, estes perdem o direito de convocar nova assembleia geral antes de decorridos 12 meses sobre a data da reunião não realizada.

Artigo 35.º

Funcionamento

1- A admissão nas assembleias gerais resulta da apresentação do cartão de membro do sindicato ou de qualquer documento justificativo do pagamento pontual das quotas.

2- É permitida a representação por procuração, não podendo cada sócio ser portador de mais de 50 procurações.

3- As deliberações da assembleia geral são tomadas pela maioria dos membros presentes ou representados, de mão levantada, salvo o que dispõe o número seguinte.

4- São tomadas por escrutínio secreto as deliberações da assembleia geral nos casos seguintes:

a) Eleição ou destituição dos corpos gerentes;

b) Dissolução do sindicato;

c) Integração e fusão do sindicato.

5- Nas assembleias gerais que tenham por objeto a eleição dos corpos gerentes é permitido o voto por correspondência.

Artigo 36.º

Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Na primeira reunião da mesa da assembleia geral, presencialmente ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, os seus membros escolherão entre si o vice-presidente e o secretário, devendo o cargo de presidente ser indicado nominalmente no ato da candidatura.

3- Compete à mesa, nomeadamente:

a) Convocar as reuniões da assembleia geral;

b) Organizar o processo eleitoral, conjuntamente com a comissão eleitoral, executar todos os trabalhos dele decorrentes e dar posse aos corpos gerentes.

4- As reuniões são presididas pelo presidente ou, em sua substituição, nomeadamente, nas suas ausências ou impedimentos, pelo vice-presidente.

5- Para deliberar validamente, a mesa da assembleia geral dever reunir, pelo menos, dois elementos.

6- As deliberações são tomadas por maioria simples, tendo o presidente ou quem o substitua o direito de voto de desempate.

SECÇÃO III

Direção nacional

Artigo 37.º

Composição e funcionamento

1- A direção nacional é dirigida por um presidente e é composta pelos membros da comissão executiva e pelo coordenador de cada uma das direções regionais existentes, detendo estes, exceto o presidente, o cargo de vogal.

2- As reuniões, presenciais ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, são presididas pelo presidente ou, na sua ausência ou impedimento, pelo secretário-geral da comissão executiva ou, estando este impedido ou ausente, por um dos secretários-gerais adjuntos.

3- Para deliberar validamente a direção nacional deve reunir, pelo menos, dois terços dos seus elementos.

4- As deliberações são tomadas por maioria simples dos presentes, tendo o presidente ou quem o substitua o direito de voto de desempate.

Artigo 38.º

Competências da direção nacional

1- Compete à direção nacional definir as linhas gerais da ação sindical a executar pela comissão executiva, de acordo com os princípios definidos nos presentes estatutos, devendo reunir, pelo menos, uma vez por ano, aquando da assembleia geral ordinária.

2- Compete em especial, à direção nacional, deliberar e autorizar a aquisição e disposição de bens imobiliários de e para o sindicato e a contração de empréstimos bancários para o efeito.

3- Compete em especial ao presidente da direção nacional acompanhar o trabalho da comissão executiva e, nomeadamente, participar nas suas reuniões.

SECÇÃO IV

Comissão executiva

Artigo 39.º

Composição e funcionamento

1- A comissão executiva, constituída por sete membros, é composta por um secretário-geral, dois secretários-gerais adjuntos, um tesoureiro, um tesoureiro-adjunto e dois secretários.

2- Na primeira reunião da comissão executiva, os membros eleitos aprovarão um regulamento interno de funcionamento, que distribuirão, entre si, os respetivos cargos e definirão as funções de cada um, podendo rodar entre si, exceto o cargo de secretário-geral, o qual deverá ser indicado nominalmente no ato da candidatura.

3- O sindicato obriga-se pela assinatura de dois elementos da comissão executiva, sendo obrigatória a do secretário-geral ou de quem o substitua nas suas ausências ou impedimentos.

Artigo 40.º

Competências da comissão executiva

A comissão executiva é o órgão administrativo e executivo do sindicato, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Dirigir e coordenar a atividade do sindicato, incluindo a ação das direções regionais, de acordo com as linhas gerais de ação sindical previamente definidas pela direção nacional;

b) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório e contas, bem como o programa de ação e a respetiva proposta de orçamento para o ano seguinte, após obtenção do parecer prévio favorável da direção nacional;

c) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato, incluindo o fundo de greve, efetuar as despesas não previstas no orçamento anual desde, que devidamente autorizadas pela direção nacional, e elaborar e manter atualizado o inventário dos bens do sindicato;

d) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais ela deve pronunciar-se;

e) Requerer ao presidente da mesa da assembleia geral a sua convocação extraordinária, sempre que o julgue conveniente, após consulta prévia à direção nacional;

f) Decidir sobre a admissão e exclusão de sócios, bem como exercer o poder disciplinar, nos termos estatutários;

g) Elaborar regulamentos internos necessários à boa organização dos serviços do sindicato, designadamente o Regulamento Eleitoral, o Regulamento do Serviço Jurídico e o Regulamento do Fundo de Greve;

h) Propor à assembleia geral deliberar sobre a constituição de secções regionais do sindicato, após obtenção do parecer favorável da direção nacional.

Artigo 41.º

Atribuições dos membros da comissão executiva

1- Compete, em especial, ao secretário-geral:

a) Coordenar o trabalho da comissão executiva e organizar a atribuição de pelouros aos outros membros;

b) Representar o sindicato em juízo e fora dele;

c) Elaborar os relatórios anuais das atividades, em conjunto com os responsáveis pelos diversos pelouros atribuídos;

d) Abrir contas bancárias e proceder ao respetivo movimento;

e) Realizar investimentos financeiros, em fundos e depósitos;

f) Constituir mandatários para a prática de determinados atos, devendo, para tal, definir com precisão o âmbito dos poderes conferidos;

g) Assegurar-se do cabal desempenho das atribuições de cada pelouro, bem como das tarefas atribuídas.

2- Compete, em especial, aos secretários-gerais adjuntos:

a) Substituírem o secretário-geral, nos termos do regulamento, nas suas ausências ou impedimentos;

b) Coadjuvarem o secretário-geral nas suas funções.

3- Compete especialmente ao tesoureiro:

a) Zelar pelo património do sindicato;

b) Arrecadar e depositar receitas;

c) Providenciar o pagamento das despesas previstas no orçamento anual ou autorizadas pela comissão executiva e visar os respetivos documentos;

d) Coordenar todos os serviços de contabilidade, tesouraria e administração do sindicato;
e) Abrir contas bancárias e proceder ao respetivo movimento;
f) Realizar investimentos financeiros, em fundos e depósitos;
g) Organizar os balanços trimestrais a facultar ao conselho fiscal e o fecho de contas a submeter ao parecer do conselho fiscal e à aprovação da assembleia geral.
4- Compete especialmente ao tesoureiro-adjunto coadjuvar o tesoureiro.
5- Compete especialmente aos secretários:
a) Secretariar as reuniões da comissão executiva e lavrar as respetivas atas;
b) Executar os serviços de secretariado, expediente e arquivo.

Artigo 42.º

Regime de administração financeira, orçamento e contas

1- Constituem fundos do sindicato:
a) As quotas dos sócios;
b) As receitas extraordinárias;
c) As contribuições extraordinárias.
2- As receitas terão como aplicação obrigatória o pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato.
3- 20 % do valor das quotas dos sócios terão como aplicação obrigatória o financiamento do fundo de greve.
4- A direção nacional pode deliberar e decidir a aplicação de receitas ao fundo de greve.
5- Apresentação e aprovação das contas e orçamento:
a) A comissão executiva deverá submeter à aprovação da assembleia geral até 31 de maio de cada ano o relatório e contas relativos ao exercício anterior, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
b) A comissão executiva deverá submeter à aprovação da assembleia geral, até 31 de maio de cada ano, o orçamento e plano para o ano em curso;
c) O relatório e contas estarão patentes aos sócios na sede do sindicato com a antecedência mínima de 15 dias da data da realização da assembleia geral ordinária.

Artigo 43.º

Reuniões da comissão executiva

1- A comissão executiva reúne todas as vezes que o interesse do sindicato o exigir, presencialmente ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, mediante convocação do secretário-geral.
2- As reuniões são presididas pelo secretário-geral, por um dos secretários-gerais adjuntos ou por outro membro para tal designado.
3- Para deliberar validamente, a comissão executiva deve reunir, pelo menos, cinco membros.
4- As resoluções e decisões são tomadas à maioria simples dos membros presentes.

SECÇÃO V

Conselho fiscal

Artigo 44.º

Composição e funcionamento

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente, um relator e um secretário.
2- Os membros do conselho fiscal são eleitos nos termos do artigo 21.º dos presentes estatutos.
3- Na primeira reunião do conselho fiscal, os seus membros escolherão de entre si o secretário e o relator, devendo o cargo de presidente ser indicado nominalmente no ato da candidatura.
4- O conselho fiscal reúne todas as vezes que o interesse do sindicato o exigir, presencialmente ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, mediante convocação do seu presidente, por decisão própria, a pedido da maioria dos seus membros ou de qualquer dos corpos gerentes, de acordo com as competências previstas no presente estatuto.
5- O conselho fiscal só pode deliberar, validamente, desde que esteja presente a maioria dos seus membros, prevalecendo, em caso de empate, o voto do presidente.
6- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples.

Artigo 45.º

Competências

Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar trimestralmente a contabilidade do sindicato;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas, bem como sobre o programa de ação e o orçamento apresentados pela comissão executiva e quaisquer propostas de aquisição e/ou disposição de imóveis e contração de empréstimos bancários para o efeito;

c) Dar parecer sobre todas as decisões de investimento, administração e disposição sobre o fundo de greve e sobre o seu relatório anual de contas;

d) Elaborar atas das suas reuniões;

e) Apresentar à comissão executiva as recomendações que entender de interesse para a vida do sindicato.

SECÇÃO VI

Secções regionais

Artigo 46.º

Objeto e âmbito

1- As secções regionais são órgãos descentralizados do sindicato, constituídas por todos os sócios de uma região concretamente demarcada no momento da respetiva constituição.

2- Poderão ser constituídas secções regionais sempre que as características dos países ou das regiões geográficas o justifiquem por deliberação da assembleia geral especialmente convocada para o efeito.

3- São constituídas as seguintes nove secções regionais: África 1, África 2, América 1, América 2, Ásia/Oceânia, Europa 1, Europa 2, Europa 3 e Portugal.

4- A distribuição dos países pelas regiões é feita pela direção nacional, levando em conta o respetivo número de sócios e locais de trabalho, aquando da convocação do ato eleitoral.

5- Até à próxima eleição de corpos gerentes os países que integram as secções regionais são os que constam do anexo.

Artigo 47.º

Funcionamento das secções regionais

1- A secção regional é dirigida por uma direção regional composta por três membros.

2- A direção regional é dirigida por um coordenador, que integra a direção nacional eleita em assembleia geral, sendo os outros dois membros eleitos pelos sócios das respetivas regiões, presentes ou representados em assembleia geral, de acordo com os procedimentos consagrados nos artigos 21.º a 31.º, com as necessárias adaptações.

3- A direção regional reunirá sempre que as circunstâncias o exijam, ou a pedido da maioria dos seus membros, presencialmente ou através de qualquer sistema de videoconferência viável para o efeito, por convocação do coordenador.

4- Compete à direção regional dinamizar a atividade do sindicato na região, coordenando a ação dos delegados sindicais e promovendo o estudo e a defesa das condições de trabalho nos locais de trabalho.

5- Os encargos resultantes da atividade das direções regionais carecem de cabimentação orçamental.

6- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, cada secção regional poderá elaborar um regulamento interno adaptado às circunstâncias, o qual deverá ser submetido à apreciação da comissão executiva.

CAPÍTULO VII

Delegados sindicais

Artigo 48.º

Delegados sindicais

1- Os delegados sindicais são trabalhadores, sócios do sindicato, que atuam como elementos de coordenação

e de dinamização da atividade sindical nos locais de trabalho.

2- Os delegados sindicais são eleitos e destituídos por escrutínio direto e secreto pelos trabalhadores sindicalizados nos respetivos locais de trabalho, tendo o seu mandato a duração de um ano.

3- São funções dos delegados sindicais:

a) Estabelecer, manter e desenvolver contacto permanente entre os trabalhadores e o sindicato;

b) Informar os trabalhadores da atividade sindical, assegurando que as circulares e a informação do sindicato cheguem a todos os trabalhadores do local de trabalho;

c) Comunicar ao sindicato todas as irregularidades praticadas que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador;

d) Cobrar as quotas dos associados, salvo quando a cobrança se processar através de desconto direto no vencimento;

e) Colaborar estreitamente com a comissão executiva e com a respetiva comissão regional, caso esteja constituída, e assegurar a execução das suas resoluções;

f) Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida sindical;

g) Incentivar os trabalhadores não sócios do sindicato a procederem à sua inscrição;

h) Assegurar a sua substituição em casos de ausência ou demissão, comunicando-a à comissão executiva.

4- Só poderá ser eleito delegado sindical o trabalhador que esteja no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos e regulamentação

Artigo 49.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral, convocada expressamente para o efeito.

2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, porém, o voto favorável de dois terços do número dos sócios presentes ou representados, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 36.º, número 2, dos estatutos e ser dotada de poderes especiais.

Artigo 50.º

Regulamentos

1- Serão elaborados, nos termos dos presentes estatutos, e publicados em *Boletim do Trabalho e Emprego*:

a) O Regulamento Eleitoral;

b) O Regulamento do Fundo de Greve;

c) O Regulamento do Serviço Jurídico.

2- Os regulamentos referidos no número anterior entram em vigor nos termos previstos nos próprios.

CAPÍTULO IX

Dissolução

Artigo 51.º

Dissolução e liquidação

1- A fusão e a dissolução do sindicato só poderão ocorrer por deliberação da assembleia geral, expressamente convocada para o efeito e desde que votada por uma maioria de, pelo menos, três quartos do número de sócios presentes ou representados.

2- A assembleia geral que tiver sido convocada para os efeitos do presente artigo só poderá deliberar validamente se estiverem presentes ou representados mais de metade do número de sócios existentes à data da sua realização, devendo a representação por procuração obedecer aos limites constantes do artigo 36.º, número 2, dos estatutos e ser dotada de poderes especiais.

3- Em caso de dissolução, a assembleia geral determinará, após regularização do passivo, o emprego ou a repartição do ativo líquido ou dos bens do sindicato.

4- Em nenhum caso o saldo de liquidação e os bens do sindicato poderão ser repartidos entre os sócios.

5- A comissão executiva em exercício será encarregue de proceder à liquidação, em conformidade com os estatutos e com as decisões da assembleia geral, com os mais latos poderes para pagar o passivo, realizar o ativo e atribuir os bens, nos termos da lei.

ANEXO

Referido no número 5 do artigo 46.º: Regiões

África 1

Angola
Argélia
Cabo Verde
Costa do Marfim
Egito
Etiópia
Guiné Bissau
Guiné Equatorial
Líbia
Marrocos
Nigéria
Quénia
Rep. Democrática do Congo
São Tomé e Príncipe
Senegal
Tunísia

África 2

África do Sul
Moçambique
Namíbia
Zimbabué

Ásia/Oceânia

Arábia Saudita
Austrália
Cazaquistão
China
Coreia do Sul
Emiratos Árabes Unidos
Índia
Indonésia
Irão
Israel
Japão
Macau
Palestina
Paquistão
Qatar
Singapura
Tailândia
Timor-Leste

América 1

Canadá
Cuba

Estados Unidos da América
México
Panamá
Venezuela
Colômbia

América 2

Argentina
Brasil
Chile
Peru
Uruguai

Europa 1

Alemanha
Bélgica
Dinamarca
Eslováquia
Estónia
Finlândia
Irlanda
Letónia
Lituânia
Luxemburgo
Noruega
Países Baixos
Polónia
Reino Unido
República Checa
Rússia
Suécia
Ucrânia

Europa 2

França

Europa 3

Andorra
Áustria
Bulgária
Chipre
Croácia
Eslovénia
Espanha
Grécia
Hungria
Itália
Malta
Roménia
Sérvia
Suíça
Turquia
Vaticano

Portugal

Portugal

Registado em 4 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 5 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato da Carreira de Investigação Criminal da Polícia Judiciária - SCIC/PJ - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 17 de fevereiro de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente	Ricardo Jesus
Secretário	Tânia Morais
Tesoureiro	Roman Gandrabura
Suplente	Pedro Fidalgo
Suplente	Jorge Traguedo
Suplente	Filipe Cardoso

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Trabalhadores da Indústria e Comércio de Carnes do Sul - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de março 2024 para o mandato de quatro anos.

Carlota Maria Magalhães Oliveira Rodrigues.
Hugo Manuel Pereira de Almeida.
José Xavier Gonçalves Correia.
Sandra Paula Ribeiro Oliveira.
Andreia Sofia Lucas Queirós.
Hugo Fernandes Domingos Fernandes.
Nuno Miguel da Silva Lourenço.
José Miguel Marques Albuquerque.
Rui Manuel Garcias Jesus Geada.
Bruno Miguel Mascarenhas Martins.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Vertical de Carreiras da Polícia - SVCP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 12 de fevereiro de 2024 para o mandato de quatro anos.

Cargo	Nome
Presidente	José Alexandre Teixeira Moreira
Vice-presidente	Pedro Miguel Coutinho Carvalho
Vice-presidente (Área sindical)	Vitor Hugo Pinto Aguiar Bastos Pereira
Vice-Presidente (Área organização e planeamento)	Jorge Manuel Mortágua Veiga
Vice-presidente (Área relações públicas e externas)	Hugo André Pereira da Mota
Assessor do presidente	Vitor Flávio Barbosa Alves
Tesoureiro	André Dias Mendes Monteiro
Secretário coordenador metropolitano Porto	Nuno Jorge Gomes Peixe
Secretário coordenar distrital Braga	Paulo José Soares e Silva
Secretário coordenar distrital Viana do Castelo	Júlio Dinis Morais da Cunha
Secretário coordenar distrital Bragança	António José Fragoso
Secretário coordenar distrital Vila Real	Filinto Manuel Pinto Gomes
Secretário coordenar distrital Aveiro	Dinis Hugo Franco Santo Semedo
Secretário coordenar distrital Coimbra	Joaquim Reinaldo Ferreira Pacheco
Secretário coordenar distrital Viseu	Amadeu da Silva Ferreira
Secretário coordenar distrital Leiria	José Alberto de Queirós Barbosa
Secretário coordenar distrital Santarém	Pedro Jorge Simões Augusto
Secretário coordenar distrital Castelo Branco	Paulo Jorge da Trindade Santos
Secretário coordenar distrital Guarda	José Luís Martins Ferreira

Secretário coordenar distrital Portalegre	Bruno Miguel Gomes Alves
Secretário coordenador metropolitano Lisboa	Vítor Manuel Branco Azevedo
Secretário coordenar distrital Setúbal	Tiago José Garcia Ramos
Secretário coordenar distrital Faro	Guido Alberto da Conceição Silvestre
Secretário coordenar distrital Beja	António José Serrano Branquinho dos Reis
Secretário coordenar distrital Évora	Ricardo Jorge Mestre Valério
Secretário coordenador regional Ilha da Madeira	Renato Nuno Afonso Pinto da Silva
Secretário coordenador regional Ilha dos Açores	Hamilton Paim de Sousa Valadão
Secretário coordenador da igualdade e género	Carla Maria Neiva Carvalho
Secretário diretivo - Área jurídica	Miguel Ângelo Gonçalves dos Santos
Secretário diretivo - Área jurídica	Amílcar Pereira Dias
Secretário diretivo	Fernando António Resende Campos
Secretário diretivo	Sérgio Aníbal Fernandes da Silva
Secretário diretivo	Marco André Barros Loureiro
Secretário diretivo	Rui Jorge de Jesus Valpaços
Secretário diretivo	Fábio Alcides de Sousa Correia Pinto
Secretário diretivo	José Pedro Lameira Ramalhinho
Secretário diretivo	Manuel António Almeida Soares
Secretário diretivo	José Carlos Santos Fino
Secretário diretivo	Rúben Manuel Carregosa dos Santos
Secretário diretivo	Emanuel André Soares Ferreira
Secretário diretivo	Jorge Miguel Teixeira Farias
Secretário diretivo	Elisa Karina Batista Soares
Secretário diretivo	José Bruno Batista Amaro
Secretário diretivo	Vitor Manuel Dias Gonçalves
Secretário diretivo	José Augusto Ferreira Morais
Secretário diretivo	José Manuel Vaz Teixeira
Secretário diretivo	Agostinho da Silva Ferreira
Secretário diretivo	Roberto Paulo da Silva Gonçalves
Secretário diretivo	José Rodrigo da Silva Mendes

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Empresarial de Felgueiras - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 27 de novembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2023.

CAPÍTULO I

Denominação, sede, âmbito e fins

Introdução

Em 2 de agosto de 1975 foi transformada em Associação Comercial de Felgueiras o anterior Grémio do Comércio do Concelho de Felgueiras. Posteriormente, em 29 de novembro de 1982, foi a mesma alterada quanto à sua denominação para Associação Comercial e Industrial de Felgueiras, a qual é novamente alterada para Associação Empresarial de Felgueiras, que se rege pelas disposições seguintes:

Artigo 1.º

A associação denomina-se Associação Empresarial de Felgueiras.

Artigo 2.º

A Associação Empresarial de Felgueiras é uma associação de duração ilimitada e sem fins lucrativos, constituída em conformidade e ao abrigo da legislação que for aplicável.

Artigo 3.º

A Associação Empresarial de Felgueiras representa a atividade profissional do conjunto das empresas comerciais e industriais deste concelho, que dela sejam associadas.

Artigo 4.º

A associação tem a sua sede na Av. Dr. Ribeiro de Magalhães, Edifício Felgueiras, 1.º andar, Bloco 2, da cidade de Felgueiras, podendo mudá-la por deliberação da direção.

Artigo 5.º

A associação tem por objetivo:

1- A representação e defesa dos interesses comuns de todos os associados, tendo em vista o respetivo progresso técnico, económico e social, nomeadamente:

a) Realizando em cooperação com os seus associados, uma política com vista à resolução dos seus problemas;

b) Definindo, elaborando e difundindo estudos relativos a soluções que visem o desenvolvimento e prospe-

ridade dos associados;

c) Colaborando com a administração pública, através de uma efetiva audiência, em matéria de relações de trabalho, previdência, crédito, etc.;

d) Oferecendo aos seus associados os serviços destinados a apoiar e incentivar o respetivo desenvolvimento;

e) Conjugando a sua atividade com a de outras associações congéneres para a resolução de problemas comuns;

f) Procurando a defesa dos seus associados contra práticas de concorrência desleal, por todos os meios ao seu alcance;

g) Proceder, diretamente ou através das secções especializadas, junto das autoridades competentes, nacionais ou estrangeiras, ao registo de denominações de origem, indicações geográficas, marcas coletivas, marcas, patentes, logótipos e outras figuras de propriedade industrial e intelectual ou de especialidades tradicionais garantidas e de nomes de domínios que sejam necessárias à sua ação ou à dos seus membros;

h) Apoiar e defender denominações de origem, indicações geográficas, marcas coletivas, marcas, patentes, logótipos e outras figuras de propriedade industrial e intelectual, especialidades tradicionais garantidas e nomes de domínio que sejam pertença dos seus membros, ou por eles tuteladas, usadas ou geridas, no âmbito da sua esfera de ação, podendo inclusivamente constituir-se como assistente em processos judiciais;

i) Elaborar candidaturas visando a obtenção de apoios nacionais, internacionais ou comunitários que sejam compatíveis com os seus fins e interesses dos seus membros;

j) Prestar apoio empresarial e ou técnico e ou comercial e ou legal aos produtores e ou aos transformadores dos produtos beneficiados, ou a beneficiar, pelas denominações de origem, indicações geográficas, marcas coletivas, marcas, patentes, logótipos e outras figuras de propriedade industrial e intelectual, especialidades tradicionais garantidas e nomes de domínio.

2- A prossecução de ações de carácter formativo, social e comunitário, nomeadamente;

a) Ações de formação profissional e/ou profissionalizante e de desenvolvimento de capacidades empreendedoras;

b) Ações de carácter formativo e social potenciadoras da qualificação dos recursos humanos e de reconversão e inserção no mercado de trabalho para não integrados;

c) Realização de ações de carácter formativo e comunitário em parceria ou não, com entidades privadas, públicas ou sem fins lucrativos.

Artigo 6.º

Para os fins referidos no artigo anterior, constituem atribuições da associação:

a) Manutenção de serviços administrativos com capacidade para assegurarem o trabalho resultante da prossecução dos fins estatutários;

b) Constituição de comissões permanentes ou eventuais para estudo dos problemas dos ramos de atividade comercial e industrial que a associação representa;

c) Negociação de contratação coletiva de trabalho com os sindicatos em nome e representação dos associados.

CAPÍTULO II

Associados

Artigo 7.º

São admitidos como associado, as pessoas singulares ou coletivas que no concelho de Felgueiras exerçam a atividade comercial ou industrial.

Artigo 8.º

A admissão é da competência da direção, a qual verificará a existência dos requisitos referidos no artigo anterior, devendo para tal exigir aos interessados a sua comprovação.

1- Quando pela direção tenha sido recusado qualquer pedido de admissão poderá o interessado requerer que o mesmo seja submetido à apreciação e deliberação da assembleia-geral.

2- O associado que seja pessoa coletiva designará de entre os seus representantes legais, aquele que o representará perante a associação, devendo o facto constar na respetiva proposta de admissão, para o efeito devidamente autenticada.

3- A todo o tempo a pessoa coletiva pode substituir o seu representante.
4- A admissão de qualquer associado só pode ser recusada desde que o candidato não preencha os requisitos estatutários.

Direitos e obrigações

Artigo 9.º

São direitos dos associados:
a) Tomar parte nas assembleias-gerais, nas condições de representação estabelecidas nos presentes estatutos;
b) Eleger e ser eleito, nas condições referidas na alínea anterior;
c) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos do número 2 do artigo 19.º, capítulo III;
d) Sugerir, por escrito, à direção tudo quanto julgue de interesse para a associação ou das atividades comerciais e industriais que ela representa;
e) Frequentar a sede da associação e utilizar os seus serviços nas condições que forem estabelecidas em regulamento próprio a elaborar pela direção;
f) Usufruir de todas as demais regalias a que pelo estatuto ou regulamentos internos lhe sejam consignados.

Artigo 10.º

São deveres do associado:
a) Exercer os cargos associativos para que for eleito ou designado;
b) Pagar de uma só vez a joia de inscrição e pontualmente a quotização mensal que lhe for fixada de acordo com a tabela aprovada pela assembleia-geral;
c) Observar os estatutos da associação e cumprir as deliberações dos respetivos órgãos sociais;
d) Comparecer às assembleias-gerais e reuniões para que for convocado;
e) Prestar todas as informações que forem solicitadas desde que estas visem a realização ou aperfeiçoamento dos fins da associação.

Artigo 11.º

Perde a qualidade de associado:
a) O que tenha deixado de exercer a atividade que legitimou a sua admissão como associado;
b) O que tenha praticado atos contrários aos objetivos da associação, ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio;
c) O que tenha em débito mais de dois meses de quotas, não liquidar tal débito dentro do prazo que por carta registada lhe for comunicado;
d) O que for condenado por sentença transitada em julgamento por crime de difamação contra qualquer associado ou associados, quando aquele se refira ao exercício da respetiva atividade;
e) O que apresente o seu pedido de demissão, por escrito, ao presidente da assembleia-geral.
§ 1.º Nos casos referidos nas alíneas *b), d)* e *e)* a exclusão compete à assembleia geral sob proposta da direção;
§ 2.º Nos casos referidos nas alíneas *a)* e *c)* a exclusão é da competência da direção que poderá igualmente decidir a readmissão uma vez pago o débito;
§ 3.º A quotização dos três meses seguintes à exclusão, ou pedido de demissão, é sempre devida pelo associado excluído, qualquer que tenha sido a razão que lhe deu motivo.

Infracção e disciplina

Artigo 12.º

Sem prejuízo das infrações aos preceitos legais vigentes, constitui infração disciplinar:
a) A falta de cumprimento dos deveres enunciados no artigo 10.º salvo se relativamente à alínea *a)* daquele artigo o associado tenha idade superior a 70 anos, ou apresente razões justificativas que depois de apreciadas pela assembleia-geral, sejam por esta consideradas válidas;
b) O não cumprimento de obrigações resultantes de acordos globais firmados pela associação.

Artigo 13.º

As infrações disciplinares referidas no artigo anterior serão puníveis com:

a) Advertência;
b) Multa até ao valor de um ano de quotização;
c) Suspensão dos direitos do associado até seis meses;
d) Exclusão.

§ 1.º A graduação e aplicação das sanções previstas nas alíneas *a), b)* e *c)* são da competência da direção mediante a instauração de processo disciplinar sumário, cabendo recurso por escrito para a assembleia-geral no prazo de quinze dias após a data de notificação da penalidade;

§ 2.º Havendo recurso, a aplicação das sanções previstas no § anterior ficará suspensa até deliberação da assembleia-geral;

§ 3.º Só à assembleia-geral compete, sob proposta da direção, aplicar a pena de exclusão;

§ 4.º Quando a assembleia-geral tenha que tomar deliberações sobre a aplicação de penalidades, aquelas serão obrigatoriamente tomadas por escrutínio secreto;

§ 5.º Nenhuma pena poderá ser aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é imputada e sem que lhe seja concedido prazo não inferior a oito dias para apresentar a sua defesa.

CAPÍTULO III

Órgãos sociais

Artigo 14.º

São órgãos sociais da associação: A assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 15.º

1- O mandato dos membros da assembleia-geral, direção e conselho fiscal é trienal.

2- No caso de vacatura em qualquer dos órgãos, de um ou mais dos seus membros, esgotados os vogais substitutos chamados à efetividade, deverá proceder-se à eleição para o preenchimento dos lugares vagos, dentro de 60 dias, a partir da data em que, pelo presidente da assembleia-geral for declarado vago o cargo ou cargos, terminando o mandato de novo eleito ou eleitos no fim do triénio dos órgãos sociais em exercício.

3- Vagando o cargo de tesoureiro da direção, os restantes membros poderão designar entre si aquele que deve ocupar o referido cargo, seguindo-se igual procedimento em caso de impedimento temporário.

4- As eleições serão realizadas por escrutínio secreto e em listas separadas para cada órgão, nos quais serão especificados os cargos a desempenhar, não podendo nenhum associado figurar em mais de que um dos órgãos efetivos.

5- Cada associado só tem direito a um voto.

6- Não é permitida a reeleição para o mesmo cargo em qualquer órgão social, depois de cumpridos dois mandatos sucessivos.

Artigo 16.º

No exercício dos cargos da direção, pode um membro ser remunerado quando seja chamado pela mesma a chefiar os serviços da associação.

Quando houver lugar a deslocação dos membros dos órgãos sociais em exercício, estes terão direito ao reembolso das importâncias relativas às despesas que efetuem em função da sua representação.

§ único. As despesas deverão ser documentadas para poderem ser reembolsadas.

Assembleia-geral

Artigo 17.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados ou seus representantes referidos no número 2, artigo 8.º do capítulo II, e será dirigida por uma mesa composta por um presidente e dois secretários;

2- Ao presidente incumbe convocar as assembleias-gerais e dirigir os respetivos trabalhos, bem como dar posse aos membros eleitos para os diferentes cargos dos órgãos sociais;

3- Aos secretários cabe auxiliar o presidente, substituí-lo nos seus impedimentos e elaborar as respetivas atas.

Artigo 18.º

À assembleia-geral compete:

1- Eleger a respetiva mesa, bem como a direção e o conselho fiscal e respetivos membros substitutos;

2- Estabelecer as quotizações e joias a pagar pelos associados;

3- Destituir os corpos gerentes;

4- Apreciar e deliberar sobre:

a) Os orçamentos ordinários ou suplementares elaborados pela direção;

b) O relatório e contas anual da direção;

c) O parecer que pelo conselho fiscal for elaborado acerca do relatório e contas da direção;

d) Quaisquer atos, trabalhos ou propostas que lhe sejam submetidos;

e) Alteração dos estatutos e demais assuntos que legal ou estatutariamente lhe sejam afetos, ou sobre os quais a direção entenda ouvi-la;

f) No caso de destituição dos corpos gerentes será eleita uma comissão gestora até à realização de novas eleições, só podendo a destituição verificar-se por votação numérica superior à obtida pelos destituídos em eleição.

5- Decidir os recursos para ela interpostos de quaisquer deliberações da direção ou do conselho fiscal;

6- Ratificar a constituição de secções especializadas, a criar nos termos previstos nos presentes estatutos;

7- Ratificar os regulamentos internos de tais secções.

Artigo 19.º

A assembleia-geral reunirá:

1- Ordinariamente até 31 de março de cada ano, para apreciar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal, relativos à gerência do ano findo, e outra vez até 30 de novembro a fim de deliberar sobre o orçamento do ano seguinte;

2- Extraordinariamente sempre que o seu presidente a convoque, por sua iniciativa, a pedido da direção ou do conselho fiscal; ou ainda quando, por escrito, seja requerida por um número de associados, no gozo dos seus direitos, não inferior a 10 % do número total de associados efetivos da associação;

3- Quando a reunião da assembleia-geral for requerida nos termos da última parte do número anterior, esta só poderá funcionar desde que esteja presente a maioria dos associados que a requereram.

Artigo 20.º

A convocação da assembleia-geral será feita por meio de aviso postal ou email, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias, devendo no mesmo ser indicado o dia, hora e local da reunião, bem como a ordem dos trabalhos.

Artigo 21.º

A assembleia-geral funcionará em primeira convocatória com a presença da maioria dos associados, e meia hora mais tarde com qualquer número de associados presentes.

Artigo 22.º

As deliberações da assembleia-geral serão tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes, sendo a votação feita obrigatoriamente por escrutínio secreto sempre que envolva mérito ou demérito de alguém, ou seja requerido por algum dos associados presentes.

1- As deliberações sobre a dissolução da associação só serão válidas desde que obtenham o voto favorável de, pelo menos, 75 % da totalidade dos associados.

Direcção

Artigo 23.º

A direção será composta por um presidente, um secretário, um tesoureiro e dois vogais, e seus substitutos.

Artigo 24.º

Compete à direção:

a) Representar a associação em todos os atos e cerimónias que julgue convenientes para prestígio da coletividade e em juízo e fora dele;

b) Criar, organizar e dirigir os serviços necessários aos fins da associação; contratar pessoal e fixar-lhe remuneração;
c) Admitir e demitir associados e aplicar sanções de harmonia com o que se encontra estatuído;
d) Requerer a convocação da assembleia-geral e do conselho fiscal, sempre que o entenda necessário;
e) Estudar e procurar resolver as reclamações apresentadas pelos associados;
f) Submeter à apreciação e aprovação do concelho fiscal e da assembleia-geral o orçamento anual;
g) Apresentar anualmente à assembleia-geral o relatório e contas bem como o parecer que sobre os mesmos for emitido pelo conselho fiscal;
h) Praticar todos os atos necessários à realização dos fins estatutários da associação;
i) Aprovar a constituição de secções especializadas para agregar membros que sejam produtores e ou transformadores e ou operadores de cada um dos produtos (ou grupo de produtos) cuja indicação geográfica, denominação de origem, especialidade tradicional ou marca coletiva pretendam registar, alterar, utilizar, gerir ou cancelar;
j) Submeter a ratificação da assembleia-geral a constituição das secções especializadas;
k) Aprovar os regulamentos internos das secções referidas na alínea anterior e submetê-los a ratificação da assembleia-geral.

Artigo 25.º

1- A direção reunirá sempre que julgue necessário e for convocada pelo presidente, ou pela maioria dos seus membros efetivos, e só poderá deliberar desde que esteja presente também a sua maioria. Deve, porém, reunir, pelo menos, uma vez em cada mês.
2- Todas as deliberações serão tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate, no caso de votação em número par.

Artigo 26.º

Para obrigar a associação são sempre necessárias as assinaturas conjuntas do presidente da direção e do tesoureiro e, na falta de um deles, dois vogais em exercício.

Artigo 27.º

Sempre que a direção o entenda necessário, especialmente no caso de se tratar de assunto relacionado com determinada atividade comercial ou industrial, poderá criar comissões constituídas por três ou cinco associados da mesma atividade, que poderá juntar a si sem direito a voto, mas somente com funções de esclarecimento e consulta. Estas comissões serão sempre presididas por um membro da direção, para tal designado.

Conselho fiscal

Artigo 28.º

O conselho fiscal é composto por um presidente, um secretário, um relator e respetivos substitutos.

Artigo 29.º

Ao conselho fiscal incumbe:
a) Examinar trimestralmente e sempre que o entenda oportuno a escrita da associação e os serviços de tesouraria;
b) Dar parecer sobre o relatório e contas apresentado pela direção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia ou pela direção;
c) Velar pelo cumprimento das disposições estatutárias.

Diretor-geral

Artigo 30.º

Competências do diretor-geral

Ao diretor-geral compete:
a) Apoiar a direção preparando as questões por ela a decidir;
b) Organizar e dirigir superiormente a atividade dos serviços;

c) Aprovar e manter o organigrama geral da associação;
d) Assegurar o funcionamento geral da associação;
e) Coordenar e liderar os processos dos diferentes departamentos;
f) Avaliar os resultados da associação;
g) Controlar e assegurar a disponibilidade e utilização de recursos;
h) Garantir que a política da qualidade é definida, transmitida e entendida na associação;
i) Assegurar o cumprimento dos objetivos propostos e definidos no plano de atividades da AEF com periodicidade anual;
j) Prestar o apoio técnico requerido pelos membros, incluindo o apoio técnico e administrativo necessário ao funcionamento das secções especializadas e à eventual tutela ou gestão das DOP ou das IG ou das ETG ou das marcas coletivas a cargo de tais secções;
k) O diretor-geral pode participar e coordenar as reuniões das secções especializadas, não tendo, no entanto, direito a voto.

Das secções

Artigo 31.º

A direção poderá agrupar os associados segundo as afinidades do ramo de atividade que exerçam.

Artigo 32.º

Os associados assim agrupados constituir-se-ão em secções, cujo funcionamento e grau de autonomia, sempre sem prejuízo de orientação superior da direção será definido em regulamento, por este órgão social.

Artigo 33.º

Sempre que seja constituída uma secção nos termos dos artigos anteriores, a direção da associação promoverá a formação de uma comissão escolhida de entre os associados que integrem essa secção, devendo na sua constituição ter-se em atenção a distribuição proporcionada dos associados pelas freguesias do concelho.

Artigo 34.º

Às comissões a que se refere o artigo anterior competirá promover o estudo das soluções que interessem ao ramo de atividade que representem, colaborando com a direção, embora sem direito a voto, na execução prática das mesmas soluções e desde que a estas a direção dê a sua aprovação.

CAPÍTULO IV

Das secções especializadas

Artigo 35.º

Secções especializadas

1- A Associação Empresarial de Felgueiras poderá criar secções especializadas que visam promover e apoiar a organização dos membros que sejam produtores, transformadores ou operadores de um produto ou de um grupo de produtos cujo nome esteja registado ou pretenda vir a ser registado como DOP, como IGP, como IG, como ETG ou como marca coletiva, garantindo a tais secções completa autonomia nas decisões de registo, alteração ou cancelamento de tais registos.
2- As secções especializadas visam, também, agregar produtores, transformadores ou operadores de um determinado sector específico ou especializado, com vista a que os mesmos possam trabalhar em conjunto e cooperarem na execução, promoção e desenvolvimento dos seus produtos e métodos de produção, bem como na proteção dos nomes dos mesmos através dos meios legais disponíveis para o efeito.
3- As secções são criadas pela direção e ratificadas pela assembleia-geral.

Artigo 36.º

Membros

1- As secções especializadas são constituídas pelos associados da Associação Empresarial de Felgueiras, cujos produtos ou métodos de produção se enquadrem no âmbito do sector específico da mesma.

2- Se estes membros exercerem mais do que uma atividade ou se forem produtores de vários produtos, poderão participar em cada uma das secções especializadas onde se enquadrem.

3- No entanto, a Associação Empresarial de Felgueiras garante o direito à utilização das denominações registadas como DOP ou como IGP ou como IG ou como ETG a todos os operadores não membros, cujas atividades se enquadrem nas secções especializadas, que notifiquem tal intenção e que demonstrem estar em condições de cumprir o caderno de especificações no todo ou na parte que lhes seja aplicável, sem prejuízo de lhes cobrar o custo da prestação de serviços correspondente.

Artigo 37.º

Direitos e deveres dos membros

1- Constitui dever dos membros efetivos que estejam integrados em secções especializadas que tutelam ou façam a gestão de IG ou de especialidades tradicionais garantidas ou de marcas coletivas contribuir, de forma proporcional à dimensão dos seus rendimentos, para as despesas específicas geradas por tais secções, nos termos definidos nos respetivos regulamentos.

Artigo 38.º

Competências

1- Para além das funções que lhes possam vir a ser legalmente cometidas as secções especializadas podem também, designadamente:

a) Promover e valorizar os produtos ou meios de produção do sector específico;

b) Promover o desenvolvimento e inovação dos produtos e/ou dos meios de produção;

c) Preservar os produtos e/ou os seus métodos de produção;

d) Prestar assistência técnica e logística entre os seus membros;

e) Promover e partilhar conhecimentos;

f) Promover a sustentabilidade ambiental, social e económica das suas produções;

g) Organizar e ou participar em eventos nacionais e internacionais relacionados com o sector;

h) Organizar ações de formação profissional para os seus membros;

i) Elaborar o caderno de especificações e emitir parecer sobre todas as propostas de alteração aos cadernos de especificações aprovados;

j) Assegurar a defesa e proteção do nome registado ou em processo de registo como IG incluindo a proteção nos sistemas de nomes de domínio na *internet* fora da jurisdição da União Europeia;

k) No âmbito da gestão de uma indicação geográfica:

i) Assegurar que nenhum produtor ou transformador que pretenda utilizar a IG seja obrigado a ser membro do agrupamento de produtores ou impedido de a utilizar, desde que cumpra as condições requeridas no caderno de especificações;

ii) Fixar anualmente o montante da contribuição dos produtores e transformadores para o funcionamento da IG, independentemente se serem ou não membros do agrupamento de produtores, assegurando que não se impõem valores desproporcionados entre as duas categorias;

iii) Receber e analisar as notificações dos produtores e transformadores que pretendem utilizar a IG, assegurando que não são definidos prazos mais dilatados para os utilizadores que não são membros do agrupamento de produtores;

iv) Apoiar os produtores e transformadores no cumprimento das normas constantes no caderno de especificações e de outras normas constantes na legislação transversal aplicável ao produto;

l) Desenvolver ações destinadas a assegurar a conformidade do produto agrícola, do género alimentício ou da bebida espirituosa não vínica que beneficie de um registo ou em processo de registo, com o seu caderno de especificações;

m) Desenvolver medidas destinadas a melhorar o funcionamento do regime, designadamente, o desempenho económico, social e ou ambiental de uma IG, incluindo compromissos no domínio da sustentabilidade;

n) Recomendar às autoridades nacionais a adoção de regras vinculativas para regular o fornecimento dos produtos designados pela IG que gerem.

2- Nos termos da legislação portuguesa e/ou comunitária aplicável a (nome da entidade), diretamente ou através das suas secções especializadas, poderá: Organizar os processos e solicitar o registo de indicações geográficas, de denominações de origem, de especialidades tradicionais e de marcas coletivas, sempre que tal seja do interesse específico dos seus membros produtores de produtos que possam beneficiar de tais qualifica-

tivos, conferindo-lhe os referidos membros, poderes para exercer todas as funções legalmente cometidas aos agrupamentos de produtores ou às secções especificas.

3- Solicitar a gestão de indicações geográficas ou de denominações de origem sempre que tal seja do interesse específico dos seus membros produtores de produtos que possam beneficiar de tais qualificativos, conferindo-lhe os referidos membros poderes para exercer todas as funções legalmente cometidas aos agrupamentos de produtores gestores de IG ou de DOP, ou às secções especificas.

Artigo 39.º

Funcionamento

1- O funcionamento de cada secção depende da criação de regulamento próprio, a aprovar pela direção e a ratificar pela assembleia-geral.

2- Qualquer membro da direção da Associação Empresarial de Felgueiras poderá participar nas reuniões das secções especializadas, ainda que sem direito a voto.

3- Quaisquer deliberações das secções especializadas que de algum modo possam vincular a Associação Empresarial de Felgueiras só se tornam válidas e efetivas depois de aprovadas pela direção.

4- O diretor-geral poderá participar e coordenar as reuniões das secções especializadas, mas sempre sem direito a voto.

5- A Associação Empresarial de Felgueiras deverá prestar o apoio técnico e administrativo necessário ao funcionamento de tais secções, assumindo, através dos poderes conferidos pelos membros, as competências que a legislação geral ou específica atribuir aos agrupamentos de produtores que detenham, tutelem ou façam a gestão de tais figuras da propriedade industrial ou intelectual, ou de especialidades tradicionais garantidas sem prejuízo de imputar os custos gerados por tal prestação de serviços aos seus membros e ou aos utilizadores de cada uma das IG, ETG ou das marcas coletivas.

Artigo 40.º

Encargos

Os encargos resultantes de ações propostas pelas secções especializadas que visem defender ou promover os interesses do sector ou a promoção de produtos, são da conta e são suportados pela respetiva secção ou pelos membros envolvidos, independentemente de eventual comparticipação a deferir pela direção.

CAPÍTULO V

Administração financeira, orçamento e contas

Artigo 41.º

Constituem receitas da associação:

a) O produto das quotas e joias pagas pelos associados;

b) O produto de multas que forem aplicadas;

c) Outros rendimentos que a qualquer título lhe pertençam.

Artigo 42.º

A direção elaborará anualmente e até 1 de novembro, o orçamento para o ano seguinte.

Artigo 43.º

A direção deverá apresentar o relatório e contas anual, ao conselho fiscal até 15 de fevereiro do ano subsequente.

CAPÍTULO VI

Da alteração dos estatutos

Artigo 44.º

Em caso de alteração dos estatutos, deverá o respetivo projeto ser facultado a todo o associado que o desejar, pelo menos até 15 dias antes da assembleia-geral que sobre a mesma alteração deliberar.

CAPÍTULO VII

Da dissolução e liquidação

Artigo 45.º

Em caso de dissolução a assembleia-geral que votar deverá logo nomear os liquidatários, fixando o prazo e condições da liquidação e bem assim, o destino a dar ao saldo final uma vez satisfeitas todas as dívidas e encargos.

CAPÍTULO VIII

Disposições gerais e transitórias

Artigo 46.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 47.º

Todo o ativo e passivo de Grémio do Comércio do concelho de Felgueiras, organismo corporativo de constituição facultativa criado ao abrigo do Decreto-Lei n.º 24715, serão transferidos para esta associação, ficando desde logo a pertencer-lhe de direito e de facto.

Artigo 48.º

São considerados associados da associação, com dispensa de qualquer formalidade, as pessoas singulares ou coletivas que à data da aprovação destes estatutos, sejam associados do Grémio do Comércio do Concelho de Felgueiras.

Artigo 49.º

A atual direção do Grémio do Comércio do Concelho de Felgueiras funcionará como comissão diretiva a partir da data da reunião desta assembleia-geral, competindo-lhe praticar todos os atos necessários à realização dos fins da associação e convocar, no prazo de trinta dias após a publicação no *Diário do Governo* dos estatutos, a assembleia-geral para eleger a mesa, a direção e o conselho fiscal, e para aprovar a tabela de quotizações e a joia a pagar pelos associados a que se refere o número 2 do artigo 18.º dos estatutos, devendo ainda conferir a posse aos corpos gerentes eleitos.

Associação Empresarial de Felgueiras, pessoa coletiva de direito privado sem fins lucrativos, exerce as suas funções nos termos e condições definidas e consagradas nos estatutos aprovados no *Diário da República,* 3.ª série, n.º 228, de 28 de setembro de 1976, com a alteração no *Diário da República*, 3.ª série, n.º 93, de 20 de abril de 2004, com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2007; e com a alteração aprovada em assembleia-geral de 30 de março de 2022, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2023.

Registado em 4 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 156 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

APEMETA - Associação Portuguesa de Empresas de Tecnologias Ambientais - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 26 de março de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2021.

1- A APEMETA - Associação Portuguesa de Empresas de Tecnologias Ambientais tem a sua sede na Rua da Alegria, n.º 1988, sala 4, 4200-024 Porto, podendo ser transferida para qualquer outro local por deliberação da assembleia geral.

Registado em 4 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 157 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes - APIC - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 14 de fevereiro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2022.

CAPÍTULO I

Da associação

Artigo 1.º

1- A Associação Portuguesa dos Industriais de Carnes - APIC é uma associação com personalidade jurídica e sem fins lucrativos, tem a sede na Avenida Bombeiros Voluntários de Montijo, Edifício da Bolsa do Porco, 1.º andar, 2870-219 Montijo e reger-se-á pelos presentes estatutos e pela lei aplicável.

2- A associação usará a sigla APIC.

Artigo 2.º

1- A associação tem por fim defender a indústria de carnes, defender os seus interesses e os dos seus associados em especial, nomeadamente:

a) Representar os associados perante a administração, outras associações de industriais ou de comerciantes e o público;

b) Negociar e celebrar, em representação dos associados e dentro dos limites estabelecidos por lei, convenções coletivas de trabalho e intervir na sua execução, nos termos que essas mesmas convenções previrem;

c) Fomentar o estudo de questões relativas à atividade dos associados e estimular entre eles uma leal cooperação;

d) Promover e manter serviços de interesse para os associados;

e) Intervir ativamente nas importações e exportações, quer da matéria-prima quer de produtos acabados da indústria;

f) Cooperar com o Estado Português e outras entidades públicas ou privadas no desenvolvimento e progresso do país;

g) Prestar informações, dar parecer e propor medidas à administração sobre todos os assuntos de interesse para a atividade industrial que representa;

h) Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos quanto a interesses dos seus associados, designadamente, em defesa dos respetivos direitos de iniciativa económica privada, direito de liberdade de empresa, direito de autogestão e direito de propriedade privada;

i) Promover ações de valorização, formação e certificação profissional, de emprego e de integração social.

2- A associação poderá praticar todos os atos necessários e convenientes à prossecução dos seus fins sociais, sem outro limite além do decorrente da lei e destes estatutos.

Artigo 3.º

Em ordem à realização dos seus fins sociais, a associação poderá estabelecer no território nacional quaisquer formas de representação e, observados os requisitos legais, filiar-se, estabelecer relações e cooperar com outras entidades de natureza idêntica.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

Podem ser associadas da APIC todas as pessoas coletivas e singulares que, de harmonia com a legislação aplicável, exerçam atividade industrial ou similar no sector das carnes.

Artigo 5.º

1- O requerimento para admissão como associado envolve plena adesão aos estatutos da associação, aos seus regulamentos internos e às deliberações dos órgãos estatutários.
2- A verificação das condições de admissão é da competência da direção.
3- Da decisão da direção proferida sobre o requerimento de admissão pode o interessado e qualquer associado recorrer para a primeira assembleia geral que se realizar após o conhecimento da decisão que a todos deve ser dado no prazo de 30 dias.

Artigo 6.º

1- São direitos dos associados:
a) Tomar parte nas assembleias gerais;
b) Eleger e ser eleitos para os cargos associativos;
c) Requerer a convocação da assembleia geral, nos termos previstos nos presentes estatutos;
d) Apresentar as sugestões julgadas convenientes à prossecução dos fins estatutários e requerer a intervenção da associação quando esteja em jogo a defesa dos seus interesses empresariais;
e) Frequentar a sede da associação, utilizar todos os seus serviços e meios disponíveis, nas condições que forem definidas pela direção;
f) Usufruir de todos os benefícios ou regalias da associação.

Artigo 7.º

São deveres dos associados:
a) Pagar pontualmente as jóias, quotas e taxas de serviços que lhes forem fixados;
b) Exercer, com assiduidade e zelo, os cargos sociais para que foram eleitos ou designados;
c) Designar a pessoa ou pessoas que, em sua representação, desempenhará o cargo para que foi eleito ou designado;
d) Comparecer às assembleias gerais e reuniões para que forem convocados;
e) Prestar à associação as informações que lhes forem solicitadas, designadamente aquelas que respeitem ao cumprimento imperativo de obrigações legais;
f) Prestar colaboração efetiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;
g) Cumprir as determinações emanadas dos órgãos sociais, bem como as emergentes destes estatutos e dos regulamentos internos.

Artigo 8.º

1- A todo o tempo qualquer associado pode pedir a suspensão da sua inscrição ou demitir-se da associação.
2- A declaração de suspensão ou demissão será apresentada à direção e terá efeitos imediatos a partir da data da receção, mas o associado continua obrigado ao pagamento das quotas referentes aos três meses seguintes ao da comunicação.
3- O associado suspenso que deseje retomar a qualidade de associado, no pleno gozo dos seus direitos e deveres, deverá comunicar à direção essa intenção e satisfazer as demais obrigações regulamentares e estatutárias.

Artigo 9.º

1- São excluídos da associação os associados que:

a) Cessem o exercício da atividade que justificou a admissão;

b) Tenham praticado atos graves e contrários aos objetivos da associação ou suscetíveis de afetar gravemente o seu prestígio;

c) Tendo em débito quaisquer encargos ou mais de seis meses de quotas, não liquidarem tal débito dentro do prazo que, por carta registada, lhes for comunicado.

2- No caso referido na alínea *b)* do número anterior, a expulsão compete à assembleia geral, sob proposta da direção. No caso da alínea *c)*, a suspensão ou exclusão compete à direção que poderá decidir a readmissão logo que liquidado o débito.

3- O associado que se demitir ou for expulso da associação perde a qualidade de associado e todos os direitos previstos nos presentes estatutos e regulamentos internos da associação.

CAPÍTULO III

Da administração e funcionamento

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 10.º

Os órgãos sociais da associação são a assembleia geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 11.º

1- Os membros da mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal serão eleitos por três anos.

2- As listas dos candidatos aos órgãos sociais devem ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral até 15 dias antes da data designada para as eleições.

3- As listas deverão indicar os nomes completos dos candidatos e os respetivos cargos a que se destinam.

4- A eleição dos órgãos sociais será feita por escrutínio secreto e em listas separadas.

5- A distribuição dos cargos entre os associados eleitos é determinada pelo resultado das listas vencedoras.

Artigo 12.º

1- Todos os cargos de eleição não auferem qualquer remuneração.

2- É sempre permitida a reeleição para qualquer cargo.

3- Em qualquer dos órgãos sociais cada um dos seus titulares tem direito a um voto, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 13.º

1- A mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal podem ser destituídos a todo o tempo por deliberação da assembleia geral, aprovada por maioria de dois terços de todos os associados.

2- A assembleia geral que deliberar a destituição da direção designará uma comissão diretiva de três membros que passará a gerir a associação até à realização de novas eleições, as quais deverão ter lugar no prazo máximo de 60 dias.

3- A destituição da mesa da assembleia geral ou do conselho fiscal obriga à eleição imediata, na mesma assembleia geral, dos novos membros para aqueles órgãos sociais.

4- A demissão voluntária de qualquer membro dos órgãos sociais implica a sua substituição por novo membro eleito em assembleia geral extraordinária, para o efeito convocada no prazo não superior a 30 dias.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 14.º

1- A assembleia geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos sociais, os quais

se farão representar por representante credenciado.

2- Os votos de cada associado devem ser considerados em função da faturação das empresas, referida ao ano anterior, segundo a seguinte escala:

1.º Até 2 500 000,00 € de faturação - 2 votos;
2.º De 2 500 001,00 € a 5 000 000,00 € de faturação - 4 votos;
3.º De 5 000 001,00 € a 15 000 000,00 € de faturação - 6 votos;
4.º De 10 000 001,00 € a 15 000 000,00 € de faturação - 8 votos;
5.º De 15 000 001,00 € a 25 000 000,00 € de faturação - 10 votos;
6.º De 25 000 001,00 € a 37 500 000,00 € de faturação - 12 votos;
7.º De 37 500 001,00 € a 50 000 000,00 € de faturação - 14 votos;
8. º De 50 000 001,00 € a 62 500 000,00 € de faturação - 16 votos;
9.º De 62 500 001,00 € a 75 000 000,00 € de faturação - 18 votos;
10.º Mais de 75 000 001,00 € de faturação - 20 votos.

Artigo 15.º

1- A assembleia geral será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

2- Incumbe ao presidente:

a) Convocar as assembleias, dirigir os respetivos trabalhos e verificar a qualidade dos representantes dos associados presentes;

b) Assistir às reuniões da direção, sem direito a voto, sempre que o considere conveniente.

3- Incumbe ao vice-presidente substituir o presidente nas suas faltas e impedimentos.

4- Incumbe ao secretário coadjuvar o presidente na condução dos trabalhos.

Artigo 16.º

1- Compete à assembleia geral:

a) Eleger a respetiva mesa, bem como a direção e o conselho fiscal;

b) Fixar as jóias e as quotas a pagar pelos associados;

c) Apreciar os relatórios e contas da direção, bem como quaisquer outros atos, trabalhos e propostas que lhe sejam submetidas;

d) Deliberar sobre a alteração dos estatutos e demais assuntos que legalmente lhe estejam afetos.

Artigo 17.º

1- A assembleia geral reúne-se:

a) Ordinariamente, em março de cada ano, para apreciar e votar o relatório e contas da direção e parecer do conselho fiscal relativos ao exercício do ano anterior e para proceder, quando tal deva ter lugar, às eleições a que se refere a alínea *a)* do artigo 16.º;

b) Extraordinariamente, sempre que convocada pelo seu presidente, por iniciativa própria, a requerimento da direção ou do conselho fiscal ou de um décimo dos votos dos associados no pleno gozo dos seus direitos sociais.

2- Se o presidente da assembleia geral não convocar a assembleia quando requerida nos termos da alínea do número anterior qualquer associado o pode fazer, decorridos 30 dias sobre a apresentação do requerimento.

Artigo 18.º

1- A convocação da assembleia geral é feita, normalmente, por meio de aviso postal, *fax* ou *e-mail*, expedido para cada um dos associados com a antecedência mínima de oito dias, no qual se indicará o dia, hora e local de reunião e respetiva ordem de trabalhos.

2- Excecionalmente, quando a urgência dos casos a tratar o justifique, o prazo estabelecido no número anterior pode ser encurtado para três dias e a convocação poderá ser feita por qualquer outro meio de comunicação mais expedito.

3- Não podem ser tomadas deliberações sobre a matéria estranha à ordem de trabalhos.

Artigo 19.º

As reuniões da assembleia geral só podem funcionar à hora marcada na convocatória desde que esteja presente a maioria dos associados, mas trinta minutos depois funciona com qualquer número de presentes.

Artigo 20.º

1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria de votos representados na assembleia.
2- As deliberações sobre alterações dos estatutos exigem, cumulativamente, o voto favorável de:
a) Três quartos do número de associados presentes;
b) Três quartos do número de votos apurados.
3- As deliberações sobre a dissolução da associação exigem, na primeira assembleia geral convocada expressamente para esse efeito, cumulativamente:
a) Três quartos do número de todos os associados;
b) Três quartos do número de votos de todos os associados.
4- As deliberações sobre a dissolução da associação exigem, a partir da segunda assembleia geral convocada expressamente para esse efeito, cumulativamente:
a) Metade do número de associados presentes;
b) Metade do número de votos apurados.
5- Os associados podem fazer-se representar, no exercício do respetivo direito de voto, por outros associados na plenitude dos seus direitos, mediante credencial devidamente autenticada.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 21.º

1- A direção é constituída pelo mínimo de sete e o máximo de nove elementos eleitos, sendo um presidente, dois vice-presidentes e os restantes vogais, todos com direito de voto.
2- A direção designará um diretor executivo, o qual não tem direito a voto.

Artigo 22.º

1- Compete à direção:
a) Representar a associação em juízo e fora dele;
b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;
c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia geral;
d) Apresentar anualmente à assembleia o relatório e contas de gerência, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
e) Submeter à apreciação e deliberação da assembleia as propostas que, tendo por objeto assuntos de carácter coletivo, sejam de relevante interesse para as empresas associadas, designadamente as referentes a contratação coletiva e demais relações de trabalho.

Artigo 23.º

1- A direção deverá reunir-se mensalmente ou sempre que o presidente o julgue necessário e funciona com a maioria dos seus membros.
2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 24.º

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, devendo uma destas assinaturas ser a do presidente ou do tesoureiro em todos os documentos de suporte que importem a efetivação de pagamentos.
2- Os atos de mero expediente são assinados pelo diretor executivo ou, na sua ausência, por qualquer diretor.

Artigo 25.º

A gestão corrente da APIC compete ao diretor executivo sob a orientação da direção.

Artigo 26.º

1- O cargo de diretor executivo será exercido por um profissional, quadro da associação, de forma remunerada.

2- O diretor executivo será um profissional reconhecidamente qualificado, com um *curriculum* adequado ao exercício das funções que lhe são atribuídas nomeadamente:

a) Dirigir o pessoal ao serviço da APIC;

b) Representar a APIC nas relações com os respetivos associados e no âmbito das relações externas.

Artigo 27.º

É também prerrogativa da direção a eventual contratação de diferentes profissionais no domínio de competências ou valências que se revelem necessárias à atividade da associação.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 28.º

O conselho fiscal é constituído por três membros, sendo um presidente e dois vogais.

Artigo 29.º

1- Compete ao conselho fiscal:

a) Examinar, sempre que o entenda conveniente a escrita da associação e os serviços de tesouraria;

b) Dar parecer sobre o relatório e contas anuais da direção e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou pela direção;

c) Velar pelo cumprimento das disposições legais e estatutárias.

Artigo 30.º

1- O conselho fiscal reúne pelo menos uma vez por ano e sempre que o seu presidente o julgue necessário.

2- O conselho fiscal só pode funcionar desde que esteja presente a maioria dos seus membros e as suas deliberações serão tomadas por maioria de votos dos presentes.

CAPÍTULO V

Do regime financeiro

Artigo 31.º

1- Constituem receitas da associação:

a) O produto das jóias e quotas fixadas aos associados;

b) Quaisquer fundos, valores patrimoniais, donativos ou legados que venham a ser constituídos ou atribuídos;

c) Taxas sobre serviços a prestar aos associados;

d) Juros e outros rendimentos permitidos pela lei.

2- Constituem despesas da associação:

a) Todos os pagamentos relativos a pessoal, material, serviços e outros encargos necessários à sua instalação, funcionamento e execução dos seus fins estatutários, desde que orçamentalmente previstos e autorizados pelo conselho fiscal;

b) Os pagamentos respeitantes a subsídios, comparticipações ou outros encargos resultantes de iniciativas próprias ou em ligação com outras entidades, públicas ou privadas, que se integrem nos seus objectivos;

c) Os encargos da sua filiação em organizações nacionais ou estrangeiras de comprovado interesse, quando autorizada pela assembleia geral.

CAPÍTULO VI

Das secções

Artigo 32.º

1- Os associados pertencentes a um sector específico podem constituir-se em secção.

2- A criação das secções é deliberada em assembleia geral sob proposta da direcção.
3- As secções regem-se por regulamento próprio aprovado pela direcção.
4- Compete à direcção da secção praticar todos os actos convenientes à defesa dos interesses dos associados integrados na secção, apresentando-os e promovendo-os junto da direcção.

CAPÍTULO VII

Dissolução e liquidação

Artigo 33.º

1- A associação pode ser dissolvida por deliberação da assembleia geral, nos termos previstos no artigo 20.º números 3 e 4.
2- A assembleia geral que deliberar a dissolução da associação decidirá igualmente o destino dos bens que constituam remanescente da liquidação os quais não poderão, porém, ser distribuídos entre os associados.

CAPÍTULO VIII

Disposições transitórias

Artigo 34.º

Realizar-se-ão eleições para designação dos novos órgãos sociais da APIC no prazo máximo de 60 dias após a publicação e registo dos presentes estatutos no Ministério do Trabalho.

Artigo 35.º

São isentos do pagamento de jóia da APIC os associados da AFABRICAR.

Registado em 9 de abril de 2024, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 18, a fl. 157 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Regional dos Industriais de Construção e Obras Públicas de Leiria e Ourém (ARICOP) - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 22 de março de 2024 para o mandato de dois anos.

Presidente	Mesis - Engenharia, L.da
	Representada por: José Luís Sismeiro Francisco
1.º vogal	Terraços da Cidade - Construções, L.da
	Representada por: Miguel Alexandre Carvalho Pereira
2.º vogal	Cimalha - Construções da Batalha, SA
	Representada por: César Augusto Pereira da Silva Jordão
3.º vogal	Coberfer - Construções, SA
	Representada por: José da Silva Febra
4.º vogal	Oliveiras, SA
	Representada por: Joana Filipa Lourenço da Silva Oliveira

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 11 de março de 2024 para o mandato de quatro anos.

Presidente - Joel Alexandre Vicente Leonor, representante da firma Verde Precoce, Unipessoal L.da

Vice-presidente - Ricardo Jorge Pina Vieira, representante da firma Sucesso Translucido, Unipessoal L.da

Secretário - Paula Cristina do Castelo Aires Henriques, representante da firma Parágrafo Brioso, Unipessoal L.da

Tesoureiro - Adriana Ribeiro da Costa, representante da firma Machado Cruz e Ribeiro da Costa, Unipessoal L.da

Vogal - Paulo Alexandre Rodrigues de Oliveira, representante da firma Corrente Didática, Unipessoal L.da

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal da Amadora - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, aplicável por força da alínea *j)* do número 1 do artigo 4.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins (Direção Regional de Lisboa), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de julho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal da Amadora.

«Pela presente e em conformidade com o disposto no número 3, do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua actual redação comunicamos que, no dia 16 de julho de 2024, realizar-se-á na autarquia abaixo identificada, o acto eleitoral com vista à eleição de representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.

Nome completo: Câmara Municipal da Amadora.
Morada: Av. do Movimento das Forças Armadas 1, 2700-595 Amadora.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Sohi Meat Solutions - Distribuição de Carnes, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores da Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 5 de abril de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Sohi Meat Solutions - Distribuição de Carnes, SA.

«Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, convocam-se todos os trabalhadores da empresa: Sohi Meat Solutions - Distribuição de Carnes, SA, para a eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, a realizar no dia, 5 de julho de 2024, no horário das 8h00 às 13h00, das 15h00 às 16h00, Zona Indústrial de Santarém - Quinta do Mocho, 2005-002 Várzea.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Nobre Alimentação, L.da - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Nobre Alimentação, L.da, realizada em 21 de março de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2024.

Efetivos:

Inês Filipa Santos Nogueira.
Anabela Ferreira M. Pereira Ferro.
Inês Filipa Agostinho Santos.
Leide Daiana Zeferino Silva.
Elisabete Tânia Roque Augusto.

Suplentes:

Célia Marina Monteio Castanheira Valentim.
Carina Maria Costa Frazão.

Registado em 4 abril de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 13, a fl. 165 do livro n.º 1.