

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 63/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Nossa Senhora das Neves e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 64/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Marco de Canaveses e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 21
- Acordo coletivo de trabalho n.º 65/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Baleizão e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 38
- Acordo coletivo de trabalho n.º 66/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Beja (Salvador e Santa Maria da Feira) e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 54
- Acordo coletivo de trabalho n.º 67/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Cabeça Gorda e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 70
- Acordo coletivo de trabalho n.º 68/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de São Domingos de Benfica e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 86

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR e outros 97
- Acordo de empresa entre a AIG Europe S.A. - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Revisão global 113
- Acordo de empresa entre a MUDUM - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Revisão global 147

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| – Acordo de empresa entre a Promarinha, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras | 175 |
| – Acordo de empresa entre a UPS of Portugal - Transportes Internacionais de Mercadorias, Sociedade Unipessoal L.da e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT) - Alteração salarial e outras/texto consolidado | 180 |
| – Acordo de adesão entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confeção e Moda - ANIVÉC/APIV e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE | 191 |
| – Acordo de adesão entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e o Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e a FE - Federação dos Engenheiros e outros | 192 |

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

II – DIREÇÃO:

| | |
|-----------------------------------------------------------------|-----|
| – SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Eleição | 193 |
|-----------------------------------------------------------------|-----|

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| – AOP - Associação Marítima e Portuária Nacional - Eleição | 194 |
| – Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas - CPPME - Eleição | 195 |

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| – AVE Mobilidade, Empresa de Transportes Públicos, L. ^{da} - Constituição | 197 |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----|

II – ELEIÇÕES:

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| – AVE Mobilidade, Empresa de Transportes Públicos, L. ^{da} - Eleição | 212 |
| – Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Eleição | 213 |
| – Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal - Eleição | 214 |
| – Trust in News, Unipessoal L. ^{da} - Eleição | 215 |
| – Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Lisboa - Coordenadora da Cintura Industrial de Lisboa - CIL - Eleição | 216 |

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

| | |
|--------------------------------------------------------------|-----|
| – Confetil, SA - Convocatória | 217 |
| – Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia - Convocatória | 218 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------|-----|
| - Câmara Municipal de Matosinhos - Convocatória | 219 |
| - Câmara Municipal do Porto - Convocatória | 220 |
| II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES: | |
| - FABOR - Fábrica de Artefactos de Borracha, SA - Eleição | 221 |

Aviso:

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

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

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

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

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

Nota:

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

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

Execução gráfica:

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

Depósito legal n.º 8820/85.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 63/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Nossa Senhora das Neves 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 Nossa Senhora das Neves 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 Nossa Senhora das Neves, 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 Acordo substitui o ACEP n.º 33/2019, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 9, de 14 de janeiro de 2019 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando -se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

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

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

e) Trabalhador-estudante;

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Direito a férias

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

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

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

59 anos de idade

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

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

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

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.ª

Feriado municipal e Carnaval

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 cate-

gorias com idêntico grau de complexidade funcional;

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

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

Cláusula 20.^a

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

nas devidas condições de segurança;

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

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

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

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^a

Direito de informação

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

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

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

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

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 27.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

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

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

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26^a (Direito de informação) deste ACEP, os representan-

tes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 35.^a

Objetivos

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

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

Cláusula 36.^a

Competências

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

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

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

Cláusula 37.^a

Medicina do trabalho

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

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

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.^a

Refeitórios e locais para refeição

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

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 44.^a

Divulgação Obrigatória

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

Cláusula 45.^a

Participação dos trabalhadores

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

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

Cláusula 46.^a

Procedimento Culposos

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

Cláusula 47.^a

Comissão Paritária

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Beja, 8 de maio de 2024.

Pela Freguesia de Nossa Senhora das Neves:

Sr. *António Francisco Cascalheira Pardal*, na qualidade de presidente junta de freguesia.

Sr. *José Luís Casimiro Brigadeiro*, na qualidade de secretário da junta de freguesia.

Sr.^a *Maria Balbina Nobre Grazina*, na qualidade de tesoureira da junta de freguesia.

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

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

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

Depositado em 11 de junho de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 64/2024, a fl. 71 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 64/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Marco de Canaveses e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Preâmbulo

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56.º o direito de contratação colectiva, estabelecendo o direito de associações sindicais e entidades empregadoras regularem colectivamente 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 objecto de regulamentação colectiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos colectivos de empregador público, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Marco de Canaveses presta aos seus munícipes e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objectivos, 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 colectivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Marco de Canaveses adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O Acordo aplica-se, ainda, aos restantes trabalhadores em funções no Município, em regime de contrato de trabalho em funções públicas, não sindicalizados ou sindicalizados em associação sindical não outorgante, salvo oposição expressa, nos termos previstos nos n.ºs 2 e 3 do artigo 370º da LTFP:

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

4- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de quatrocentos 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 e revoga o Acordo Colectivo de Trabalho n.º 268/2015 publicado no *Diário da República*, n.º 242/2015, série II de 11 de dezembro de 2015.

2- Sem prejuízo do disposto nos artigos 373º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objecto 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 actividade não tenham relação directa 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 efectuem 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 efectivo.

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

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 respectivos trabalhadores, por intermédio de negociação directa com a organização sindical.

3- Exceptua-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 excepcionais 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;
- b) Horário Desfasado;
- c) Jornada Contínua;
- d) Trabalho por Turnos;
- e) Horário Flexível;
- f) 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

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 saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 7.^a

Horário desfasado

Horário desfasado é aquele 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 8.^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 para 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 efectivo.

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

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

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adoptante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adoptante, 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 recta;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 9.^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 respectivas 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 afecto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas electrónicos 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.

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08H00 e as 20H00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10H00 às 12H00 horas e das 14H30 às 16H30 horas;

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

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

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

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

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

6- No final de cada período de referência, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior à duração média diária do trabalho;

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de período igual à duração média diária do trabalho.

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

8- A marcação de faltas previstas na alínea a) do n.º 6 é repostada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

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

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 efectuadas 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 suplementar nos termos do artigo 162.º 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 nocturno

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

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

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

2- O limite fixado no 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 efectiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efectuado pelo próprio trabalhador.

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

Cláusula 15.^a

Período experimental

- 1- O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de técnico superior é de 180 dias.
- 2- O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de assistente técnico é de 120 dias.
- 3- O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de assistente operacional é de 60 dias.

Cláusula 16.^a**Compensação de trabalho suplementar em dia feriado**

1- O trabalhador que preste serviço em dia feriado obrigatório tem direito, para além da retribuição devida pela prestação de trabalho suplementar nos termos previstos na lei, a um dia de descanso compensatório.

2- O dia de descanso compensatório referido no n.º anterior deverá ser gozado, por acordo entre o trabalhador e o empregador público, até final do mês seguinte àquele em que for prestado.

3- Em casos excepcionais e devidamente fundamentados o dia de descanso compensatório pode, por acordo entre o trabalhador e o empregador, ser gozado fora do período referido no número anterior, sem, no entanto, ultrapassar o término do ano civil.

4- Excepcionam-se do número anterior os feriados que ocorram no mês de dezembro.

Cláusula 17.^a**Direito a férias**

1- O trabalhador tem direito a um período 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- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce, ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço efectivamente prestado, nos termos legais.

3- 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.

4- Ao trabalhador que goze a totalidade do período normal de férias vencido a 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 dois dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses de Julho, Agosto e Setembro.

9- 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.

10- O disposto no n.º 8º só é aplicável 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.

11- Nos casos de acumulação de férias o período complementar de férias só pode ser concedido verificada a condição imposta no n.º1.

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

13- 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.

Cláusula 18.^a**Dispensas de serviço**

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

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

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 de acordo com o estipulado nos termos da alínea a) do n.º 1.

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

4- Faltas por doação de sangue:

a) O trabalhador que pretenda dar sangue benevolamente tem direito a dispensa do serviço pelo período estritamente necessário, mediante prévia autorização e declaração justificativa emitida pelo serviço de recolha da doação;

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

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

Cláusula 19.^a

Feridos Facultativos e/ou Tolerâncias de Ponto

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

2- É concedida tolerância de ponto na Segunda – feira de Páscoa

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

Cláusula 20.^a

Interrupção ocasional

1- São consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;

b) As resultantes do consentimento do empregador público;

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

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

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

Cláusula 21.^a

Teletrabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 22.^a

Princípios gerais e conceitos

1- O presente Capítulo tem por objectivo a prevenção de riscos profissionais e a promoção e protecção da segurança e saúde dos trabalhadores.

2- As normas previstas neste Capítulo são aplicáveis a todos os trabalhadores que exercem actividade ao serviço da EP, independentemente do vínculo laboral, natureza de funções e/ou responsabilidades que exerçam,

bem como a qualquer trabalhador por conta de outrem ou empresários em nome individual (subcontratados) que prestem serviços para o EP.

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

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

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

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

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

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

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

Componentes materiais do trabalho: Os locais de trabalho, o ambiente de trabalho, as ferramentas, as máquinas e materiais, as substâncias e agentes químicos, físicos e biológicos, os processos de trabalho e a organização do trabalho.

Perigo ou Factor de Risco: propriedade de uma instalação, actividade, 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 interacção 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 projecto e em todas as fases de actividade da entidade empregadora pública, com o objectivo 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 acção 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 objectivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 23.^a

Deveres do Empregador Público

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

- a) Respeitar, cumprir e fazer cumprir a legislação em vigor e o presente ACEP, bem como toda a regulamentação interna adoptada no âmbito da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Assegurar a todos os trabalhadores, condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho, nomeadamente:
 - i) Proceder, na concepção das instalações, dos locais e processos de trabalho, à identificação dos riscos previsíveis, combatendo-os na origem, anulando-os ou limitando os seus efeitos, de forma a garantir um nível eficaz de protecção;
 - ii) Integrar no conjunto das actividades do EP e a todos os níveis, a avaliação dos riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores, com a adopção de convenientes medidas de prevenção;
 - iii) Assegurar que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos nos locais de trabalho não constituam risco para a saúde dos trabalhadores;
 - iv) Planificar a prevenção a todos os níveis do EP num sistema coerente, que tenha em conta a componente

técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os factores materiais inerentes do trabalho;

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

vi) Dar prioridade à protecção colectiva em relação às medidas de protecção 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 adoptadas e a identificação dos trabalhadores responsáveis pela sua aplicação, bem como assegurar os contactos necessários com as entidades exteriores competentes para realizar aquelas operações e as de emergência médica;

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

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 actualizadas 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 colectiva 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 protecção individual e os fardamentos necessários e adequados, sem que estes tenham quaisquer encargos com a providência dos mesmos.

Cláusula 24.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

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

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

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

d) Cooperar activamente 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 detectadas que se lhe afigurem susceptíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos

sistemas de protecção;

f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adoptar 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 adoptados 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 actividades 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 respectivas obrigações.

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

Cláusula 25.^a

Direito de informação

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

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

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

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

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adopção de nova tecnologia

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

Cláusula 26.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Processo eleitoral

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

2- Sem prejuízo do disposto nas disposições legais aplicáveis, o EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do acto eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do acto 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 acto 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 efectivos quer os eleitos como suplentes.

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

Cláusula 30.^a

Crédito de Horas

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

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

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma

antecedência mínima de 2 dias de antecedência, salvo motivo atendível.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efectivo, excepto 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 31.^a

Direito de consulta e proposta

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

- a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;
- b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;
- c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;
- d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;
- e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respectiva formação e o material disponível;
- g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das actividades de segurança e saúde no trabalho;
- h) O material de protecção a utilizar;
- i) Os riscos profissionais, medidas de protecção 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 respectivo parecer.

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para a 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 25^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

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

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

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspectivas, designadamente das que estão afectas ao ministério responsável pela área laboral ou outras competentes, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efectuadas.

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

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

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

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

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de protecção 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 actividades que se enquadrem no exercício normal dessas funções;

b) O despedimento de trabalhador candidato a representante, bem como de trabalhador que exerça ou tenha exercido funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho há menos de três anos, presume-se feito sem justa causa ou motivo justificativo;

c) A suspensão das funções de representação na área da segurança e saúde no trabalho só pode ser decretada por Tribunal, nos termos legais.

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 33.^a

Objectivos

A acção dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objectivos:

- 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 23^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 29^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 34.^a

Competências

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

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

- a) Apoiar o Representante Legal do EP no desempenho dos seus deveres na área da Segurança e Saúde no Trabalho;
- b) Emitir pareceres técnicos sobre projectos 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 factores 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 actividades 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 actividades 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 protecção e de prevenção;
- i) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de protecção colectiva e individual e coordenar as medidas a adoptar, 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 correcta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de protecção 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 correctivas para evitar novas ocorrências;
- n) Recolher, organizar, analisar e manter actualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- o) Coordenar as inspecções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- p) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 35.^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 reflectir 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 36.^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 inspectiva 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 37.^a

Ficha de Aptidão

1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preen-

cher 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 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 acções realizadas para a prevenção de riscos profissionais e para a vigilância da saúde.

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de protecção individual

1- É equipamento de protecção 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 protecção colectiva, ou ainda quando não seja possível a sua limitação através de protecção colectiva nem por métodos ou processos de organização do trabalho.

3- Compete ao EP:

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 correcta utilização dos respectivos EPI;

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

4- A escolha dos EPI deve ser conforme os padrões normativos, designadamente tendo em conta princípios de adequabilidade, concepção 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 selecção, 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 diligenciará, dentro das suas possibilidades no sentido de 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

Locais para refeição

Dentro das possibilidades do EP, o Município tomará as medidas necessárias para colocar à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os electrodomésticos que sejam minimamente necessários à confecção e aquecimento de

refeições ligeiras em cada local de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro, próximo, que assegure as referidas condições.

Cláusula 42.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 43.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoactivas

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

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do próprio/a, não podendo ser exercida qualquer medida de pressão ou coacção 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 directivas estabelecidas na Deliberação 890/2010 da Comissão Nacional de Protecção 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 actividades 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 aspectos que digam respeito aos trabalhadores.

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

Cláusula 46.^a

Procedimento Culposos

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

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

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

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

3- Para efeitos da respectiva 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 actas, 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.

Marco de Canaveses, 14 de junho de 2024.

Pelo Município de Marco de Canaveses:

Dr.^a *Cristina Lasalete Cardoso Vieira*, na qualidade de presidente da câmara municipal.

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

Sr. *Fernando Gonçalves Fraga*, na qualidade de mandatário.

Sr. *Manuel da Silva Braga*, membro do secretariado Nacional, na qualidade de mandatário.

Depositado em 2 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 66/2024, a fl. 71 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 65/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Baleizão 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 Junta de Freguesia de Baleizão 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 Junta de Freguesia de Baleizão, 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 Acordo substitui o ACEP n.º 10/2022, publicado na 2.ª série de *Diário da República*, n.º 14, de 20 de janeiro de 2022 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando -se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

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

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.ª

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.ª

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.ª

Direito a férias

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.ª

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.ª

Período experimental

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

seguinte duração:

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

Cláusula 20.^a

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

- 1- Constituem obrigações dos trabalhadores:
 - a)* Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
 - b)* Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
 - c)* Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
 - d)* Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
 - e)* Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
 - f)* Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
 - g)* Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;
- 2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.
- 3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.
- 4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.
- 5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 26.^a

Direito de informação

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 35.^a

Objetivos

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

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

Cláusula 36.^a

Competências

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

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

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

Cláusula 37.^a

Medicina do trabalho

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

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

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

Baleizão, 13 de junho de 2024.

Pela Freguesia de Baleizão:

Sr.^a *Maria João Palma Brissos*, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Baleizão.

Sr.^a *Cátia Isabel da Cruz Beldroegas*, na qualidade de secretária da Junta de Freguesia de Baleizão.

Sr. *João Manuel Caixeirinho Rebocho*, na qualidade de tesoureiro da Junta de Freguesia de Baleizão.

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

Sr. *Oswaldo Cipriano Mestre Rodrigues*, na qualidade, membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014 e Sr.^a *Vera Cristina Fernandes Horta das Dores*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 9 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 69/2024, a fl. 72 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 66/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Beja (Salvador e Santa Maria da Feira) 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 Beja (Salvador e Santa Maria da Feira) 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 Beja (Salvador e Santa Maria da Feira), 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 10 (dez) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 22/2020, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 195, de 7 de outubro de 2020 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

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

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

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

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

4- 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 3.^a deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.ª

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.ª

Período experimental

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

seguinte duração:

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

Cláusula 20.^a

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

- 1- Constituem obrigações dos trabalhadores:
 - a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
 - b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
 - c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
 - d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
 - e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
 - f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
 - g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;
- 2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.
- 3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.
- 4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.
- 5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 26.^a

Direito de informação

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

Cláusula 33.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

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

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

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

Cláusula 35.^a

Objetivos

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

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

Cláusula 36.^a

Competências

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

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

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

Cláusula 37.^a

Medicina do trabalho

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

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

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

vidos 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.

Beja, 6 de maio de 2024.

Pela Freguesia de Beja (Salvador e Santa Maria da Feira):

Sr. *António Mestre da Silva Ramos*, na qualidade de presidente da Freguesia de Beja (Salvador e Santa Maria da Feira).

Sr. *Bruno Miguel Palma Sustelo*, na qualidade de secretário da Freguesia de Beja (Salvador e Santa Maria da Feira).

Sr.^a *Linabela do Sacramento Filhó Martins*, na qualidade de secretária da Freguesia de Beja (Salvador e Santa Maria da Feira).

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

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

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

Depositado em 9 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 71/2024, a fl. 72 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 67/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Cabeça Gorda 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 Junta de Freguesia de Cabeça Gorda 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 Junta de Freguesia de Cabeça Gorda, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 27/2019, publicado na 2.ª série do *Diário da República*, n.º 8, de 11 de janeiro de 2019 e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando -se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

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

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a**Horário de trabalho**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

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

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

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

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

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

Cláusula 16.ª

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.ª

Dispensas e ausências justificadas

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.ª

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.ª

Período experimental

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

seguinte duração:

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

Cláusula 20.^a

Formação profissional

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

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

Cláusula 21.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

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

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

Cláusula 22.^a

Atividade sindical nos locais de trabalho

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

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições GeraisCláusula 23.^a**Princípios gerais e conceitos**

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partesCláusula 24.^a**Deveres do Empregador Público**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

- 1- Constituem obrigações dos trabalhadores:
 - a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convencionais aplicáveis e as instruções determinadas com esse fim pelo EP;
 - b) Zelar pela sua segurança e saúde, bem como pela segurança e saúde das outras pessoas que possam ser afetadas pelas suas ações ou omissões no trabalho;
 - c) Utilizar corretamente e segundo instruções transmitidas pelo EP, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos e meios postos à sua disposição, designadamente os equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;
 - d) Cooperar ativamente para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho, designadamente tomando conhecimento da informação prestada pelo EP e comparecendo às consultas e exames determinados pelo médico do trabalho;
 - e) Comunicar imediatamente ao superior hierárquico as avarias e deficiências por si detetadas que se lhe afigurem suscetíveis de originarem perigo grave e eminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
 - f) Em caso de perigo grave e eminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, adotar as medidas e instruções estabelecidas para tal situação;
 - g) Comunicar ao superior hierárquico ou à pessoa incumbida de desempenhar funções em matéria de segurança e saúde no trabalho, a ocorrência de qualquer situação não conforme, que possa representar um risco para a segurança e saúde dos trabalhadores ou de terceiros;
- 2- Os trabalhadores não podem ser prejudicados por causa dos procedimentos adotados na situação referida na alínea f) do número anterior, nomeadamente em virtude de, em caso de perigo grave e eminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.
- 3- Se a conduta do trabalhador tiver contribuído para originar a situação de perigo, o disposto no número anterior não prejudica a sua responsabilidade, nos termos gerais.
- 4- As medidas e atividades relativas à segurança e saúde no trabalho não implicam encargos financeiros para os trabalhadores, sem prejuízo da responsabilidade disciplinar e civil emergente do incumprimento culposo das respetivas obrigações.
- 5- As obrigações dos trabalhadores no domínio da segurança e saúde nos locais de trabalho não excluem a responsabilidade do EP pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

Cláusula 26.^a

Direito de informação

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

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

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

- a) Admissão no órgão ou serviço;
- b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;
- c) Introdução de novos equipamentos de trabalho ou alterações nos existentes;
- d) Adoção de nova tecnologia
- e) Atividades que envolvam trabalhadores de diversos órgãos ou serviços.

Cláusula 27.^a

Direito de formação

1- Todos os trabalhadores, assim como os seus representantes, devem receber formação adequada no domínio da segurança e saúde no trabalho, tendo em conta as respetivas funções e posto de trabalho.

2- Os trabalhadores e seus representantes, designados para se ocuparem de todas ou algumas atividades na área da segurança e saúde no trabalho, devem ter assegurado formação permanente para o exercício das suas funções.

3- O EP, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

4- A formação referida nos números anteriores deve ser assegurada pelo EP, garantindo que dela não resulta qualquer prejuízo para o trabalhador.

5- Para efeitos do disposto no número anterior, o EP, quando não possua os meios e condições necessários à realização da formação, pode solicitar o apoio dos serviços públicos competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 28.^a

Direito de representação

1- Todos os trabalhadores vinculados ao EP têm direito a eleger e ser eleitos representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho.

2- O exercício das funções de representação não implica a perda de quaisquer direitos ou regalias.

3- Os representantes dos trabalhadores eleitos no âmbito da segurança e saúde no trabalho representam todos os trabalhadores do EP perante:

- a) Os próprios trabalhadores;
- b) A entidade empregadora pública;
- c) As estruturas sindicais que possam estar representadas no órgão ou serviço;
- d) As entidades do Estado, designadamente com a área inspetiva da Autoridade para as Condições de Trabalho, a Autoridade de Saúde mais próxima do local de trabalho, o Provedor de Justiça, os Grupos Parlamentares da Assembleia da República e os Ministérios.

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

1- Os representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho são eleitos democraticamente, por voto secreto e direto dos trabalhadores, segundo o princípio da representação proporcional pelo método de Hondt.

2- Só podem concorrer listas apresentadas pelas organizações sindicais que tenham trabalhadores representados no EP ou listas que se apresentem subscritas por, no mínimo, 20% dos trabalhadores, não podendo nenhum trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista.

3- O número de representantes dos trabalhadores a eleger é de 1, definido de acordo com o número de trabalhadores ao serviço do EP.

4- O mandato dos representantes dos trabalhadores é de três anos.

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

1- O sindicato ou trabalhadores que promove a eleição comunica aos serviços competentes do Ministério responsável pela área laboral (DGERT) e ao EP, a data do ato eleitoral, devendo fazê-lo com uma antecedência mínima de 90 dias.

2- O EP compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostre necessária à realização do ato eleitoral, nomeadamente afixando a comunicação referida no número anterior deste artigo e facultando informação aos promotores do ato eleitoral que permita a constituição da comissão eleitoral nos termos legais.

3- O EP compromete-se a colocar ao dispor da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao seu dispor uma sala nas suas instalações, devidamente equipada para a realização de reuniões e trabalho de preparação, apuramento e fiscalização do ato eleitoral, bem como os meios de transporte e comunicação que se mostrem necessários para a entrega e recolha de urnas eleitorais e demais atos relacionados com o processo.

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 14 horas por mês para o exercício das suas funções.

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo.

3- A intenção de gozar do direito ao crédito de horas deve ser comunicada ao EP, por escrito e com uma antecedência mínima de 1 dia ou, na sua impossibilidade, nos 2 dias úteis seguintes.

4- As ausências que os representantes possam ter no exercício das suas funções e que ultrapassem o crédito de horas referido no n.º 1, são consideradas faltas justificadas, contando como tempo de serviço efetivo.

5- As ausências referidas no número anterior são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência ou, na sua impossibilidade, nos dois dias úteis seguintes ao primeiro dia de ausência.

6- O não cumprimento do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

1- O EP deve consultar, por escrito e, pelo menos, duas vezes por ano, previamente ou em tempo útil, os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores sobre:

a) A avaliação de riscos, incluindo os respeitantes aos grupos de trabalhadores sujeitos a riscos especiais;

b) As medidas de segurança e saúde, antes de as pôr prática ou, logo que seja possível, em caso de aplicação urgente das mesmas;

c) As medidas que, com impacto nas tecnologias ou funções, tenham repercussões sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores;

d) O programa e a organização da formação em segurança e saúde no trabalho;

e) A designação ou exoneração de trabalhadores para funções específicas no domínio da segurança e saúde no trabalho;

f) A designação de trabalhadores responsáveis pela aplicação de medidas de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de trabalhadores, a respetiva formação e o material disponível;

g) O recurso a serviços de apoio exteriores ou a técnicos qualificados para assegurar o desenvolvimento das atividades de segurança e saúde no trabalho;

h) O material de proteção a utilizar;

i) Os riscos profissionais, medidas de proteção e prevenção e a forma como se aplicam ao posto de trabalho ou função e órgão/serviço;

j) A lista anual dos acidentes de trabalho mortais e dos que geram incapacidade para o trabalho superior a três dias úteis;

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.

3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.

4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.

6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 33.^a

Outros Direitos dos Representantes dos Trabalhadores para Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.

2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26^a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:

a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;

b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.

3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.

5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.

6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.

7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.

9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:

10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.

11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.

2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.

3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.^a**Objetivos**

A ação dos serviços de segurança e saúde no trabalho tem como objetivos:

- a) O estabelecimento e manutenção de condições de trabalho que assegurem a saúde dos trabalhadores;
- b) O desenvolvimento de condições técnicas que assegurem a aplicação das medidas de prevenção previstas na cláusula 24^a (Deveres do Empregador Público) do presente ACEP;
- c) A informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) A informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto cláusula 32^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 36.^a**Competências**

1- As atividades técnicas de segurança e saúde no trabalho são exercidas por técnicos superiores ou por técnicos devidamente certificados nos termos da legislação aplicável.

2- Sem prejuízo do disposto na lei, compete aos Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho:

- a) Emitir pareceres técnicos sobre projetos de construção e/ou alteração das instalações, bem como relativos às matérias de prevenção de riscos, equipamentos e métodos de trabalho;
- b) Identificar e avaliar os riscos profissionais, assegurando que as exposições dos trabalhadores a agentes químicos, físicos e biológicos e aos fatores de risco psicossociais não constituem risco para a sua segurança e saúde;
- c) Garantir a adequação do trabalho ao trabalhador, com vista a atenuar o trabalho monótono e repetitivo e a reduzir a exposição aos riscos psicossociais;
- d) Planificar, de forma integrada, as atividades de Segurança e Saúde no Trabalho, tendo em conta a prevenção e a avaliação de riscos, bem como a promoção da saúde;
- e) Elaborar um programa de prevenção de riscos;
- f) Elaborar o relatório anual de atividades do Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho;
- g) Informar e formar os trabalhadores sobre os riscos profissionais para a sua segurança e saúde, bem como sobre as medidas de proteção e de prevenção;
- h) Organizar os meios destinados à prevenção, propor medidas de proteção coletiva e individual e coordenar as medidas a adotar, em caso de perigo grave e iminente;
- i) Propor a implementação das medidas de combate a incêndios, de primeiros socorros e de evacuação de pessoas;
- j) Assegurar a correta distribuição e utilização de fardamento e equipamento de proteção individual;
- k) Afixar sinalização de segurança nos locais de trabalho;
- l) Investigar e analisar todos os incidentes, acidentes de trabalho e doenças relacionadas com o trabalho, assegurando a aplicação de medidas corretivas para evitar novas ocorrências;
- m) Recolher, organizar, analisar e manter atualizados os dados sobre acidentes de trabalho e doenças profissionais, designadamente em termos estatísticos;
- n) Coordenar as inspeções internas de segurança sobre o grau de controlo de riscos e sobre a observância das normas e medidas de prevenção nos locais de trabalho;
- o) Promover e garantir a vigilância da saúde dos trabalhadores, em total cooperação e articulação com o serviço de Medicina do Trabalho.

Cláusula 37.^a**Medicina do trabalho**

1- A responsabilidade técnica da vigilância da saúde cabe ao médico do trabalho que, por juramento, está obrigado a sigilo profissional.

2- Nos termos do número anterior, cabe ao médico do trabalho realizar os seguintes exames de saúde:

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames com periodicidade inferior, a definir pelo médico do trabalho e dependendo da área de atividade do trabalhador, do seu estado de saúde ou dos resultados da prevenção de riscos;
- d) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, 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.

Cabeça Gorda, 18 de junho de 2024.

Pela Freguesia de Cabeça Gorda:

Maria Lucília Pereira Simão Rosa, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de Cabeça Gorda.

Sandra Isabel Martins Torres Maximino, na qualidade de secretária da Junta de Freguesia de Cabeça Gorda.

Álvaro Manuel da Silva Nobre, na qualidade de tesoureiro da Junta de Freguesia de Cabeça Gorda.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Oswaldo Cipriano Mestre Rodrigues, na qualidade, membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014, e *Vera Cristina Fernandes Horta das Dores*, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL.

Depositado em 9 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 70/2024, a fl. 72 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 68/2024 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de São Domingos de Benfica 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.

Considera a Freguesia de São Domingos e Benfica e o STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins que atendendo às especificidades dos serviços que a Junta de Freguesia de São Domingos de Benfica 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, reforçar a recompensa do desempenho, tudo isto permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação e desempenho no desempenho das suas funções, tendo em vista a melhor prossecução dos interesses da população que a Freguesia visa servir.

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 São Domingos de Benfica, adiante designada 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, adiante designado por STAL, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

2- O presente ACEP é celebrado ao abrigo do disposto no artigo 14.º da LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pelo EP, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de cem trabalhadores.

4- Os trabalhadores não sindicalizados poderão aderir, individualmente, ao presente ACEP, passando, em caso de aceitação, a aplicar-se-lhes o mesmo.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

- 1- O presente acordo substitui o ACEP n.º 343/2016, publicado no *Diário da República*, 2.^a série, n.º 108, de 6 de junho, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.
- 2- O presente ACEP terá uma vigência de 2 (dois) anos, renovando-se por iguais períodos.
- 3- Sem prejuízo do disposto nos artigos 37.º e seguintes da LTFP, havendo lugar a denúncia, total ou parcial, as matérias objeto da mesma, ou o ACEP denunciado, consoante o caso, mantém-se em vigor até serem substituídas.

CAPÍTULO II

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- A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias.
- 4- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.
- 5- Os dias de descanso referidos no número anterior podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, quando o trabalhador exerça funções em órgão ou serviço em que seja necessário para assegurar a continuidade de serviços que não possam ser interrompidos ou em que o seu funcionamento seja coincidente com estes dias.
- 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 efetuam trabalho aos fins de semana têm direito a gozar como dias de descanso semanal, pelo menos, um fim de semana completo em cada mês de trabalho efetivo.
- 8- Os trabalhadores que efetuam trabalho ao domingo, têm direito a gozar como dia de descanso semanal obrigatório, um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo.

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

- 1- Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas 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, mediante consulta prévia à 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

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.

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- Nesta modalidade a duração diária de trabalho é repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso com duração de uma hora não podendo as horas de início e de termo de cada período ser unilateralmente alteradas, tendo, portanto, de haver acordo entre o EP e o trabalhador.

3- Os referidos períodos de trabalho são os seguintes:

- a) O período da manhã decorre das 9h às 13h;
- b) O período da tarde decorre das 14h às 17h.

4- Para efeitos da parte final da alínea a) do n.º 1 da cláusula anterior, horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinado grupo ou grupos de trabalhadores, horas fixas diferentes de entrada e de saída.

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

1- A modalidade de jornada contínua, consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso de trinta minutos, obrigatoriamente gozado por forma a que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho.

2- O tempo de pausa conta, para todos os devidos efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na Cláusula 3.^a deste ACEP (Período Normal de Trabalho).

4- A jornada contínua pode ser atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, 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;
- b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

1- A modalidade de trabalho por turnos consiste em qualquer modo de organização do trabalho em equipa, no qual os trabalhadores ocupem sucessivamente os mesmos postos de trabalho, a um determinado ritmo, onde se inclui o ritmo rotativo, podendo ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que significa que os trabalhadores poderão executar o trabalho a horas diferentes, no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- A prestação de trabalho em regime de turnos obedecerá às seguintes regras:

a) Os turnos serão, em princípio rotativos, devendo ser elaboradas as respetivas escalas por sector que envolverão todos os trabalhadores cujas categorias estejam abrangidas pelo regime de turnos, estando estes sujeitos à sua variação regular;

b) Os turnos devem, na medida do possível, ser organizados de acordo com os interesses e as preferências manifestadas pelos trabalhadores;

c) A duração de trabalho de cada turno não pode ultrapassar os limites máximos dos períodos normais de trabalho;

d) O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal, salvo acordo do trabalhador em contrário;

e) Os turnos no regime de laboração contínua e dos trabalhadores que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, nomeadamente pessoal assistente operacional afeto a serviços de vigilância, transporte, tratamento de sistemas eletrónicos de segurança, devem ser organizados de modo que aos trabalhadores de cada turno seja concedido, pelo menos, dois dias de descanso em cada período de sete dias.

Cláusula 9.^a

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 seguintes regras:

a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;

b) 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 à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EP e a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta;

e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

3- Verificando-se a existência de excesso ou débito de horas no final de cada um dos períodos de aferição, pode o mesmo ser transportado para o período imediatamente seguinte e nele gozado ou compensado.

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual 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 e nos serviços com funcionamento aos sábados de manhã, aquele que resultar do respetivo regulamento, elaborado entre o EP e a comissão sindical ou os delegados sindicais, na falta desta.

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.

7- Os horários flexíveis poderão ser definidos nos Serviços com período de funcionamento das 8 às 20 horas, com as seguintes plataformas:

a) Das 10h às 12h – período de presença obrigatória;

b) Das 14h às 16h – período de presença obrigatória;

c) Das 12h às 14h – margem móvel para almoço – duas horas como máximo, com obrigatoriedade de utilização mínima de uma hora.

Cláusula 10.^a

Isenção de horário

- 1- A isenção de horário pode compreender, nos termos do artigo 118.º da LFTP as seguintes modalidades:
 - a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;
 - b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;
 - c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.
- 2- Estão isentos de horário os trabalhadores que exerçam cargos dirigentes ou que chefiem equipas multidisciplinares, nos termos previstos no artigo 13.º da Lei n.º 2/2004, de 15 de janeiro.
- 3- Mediante acordo escrito entre o EP e o trabalhador, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que estejam integrados nas carreiras e categorias de técnico superior, coordenador técnico e encarregado-geral operacional ou hajam sido superiormente designados para coordenação de equipa a que, temporariamente, haja sido atribuída qualquer função ou tarefa.
- 4- O trabalhador em isenção de horário não está sujeito a hora de início e termo do período normal de trabalho diário, nem intervalo de descanso, 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.
- 5- O trabalhador ou o EP podem, a qualquer momento, fazer cessar o regime de isenção mediante comunicação escrita.
- 6- 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.
- 7- O trabalho prestado em dia de descanso semanal ou feriado será pago como trabalho extraordinário nos termos do artigo 162.º n.º 2 da LFTP.
- 8- O trabalhador isento de horário de trabalho nas modalidades previstas nas alíneas a) e b) do n.º 1 do artigo 118.º da LFTP, exceto os mencionados no n.º 2 supra, poderão, a título excecional e devidamente fundamentado, ter direito a um suplemento remuneratório, nos termos dos números seguintes.
- 9- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho têm direito a uma retribuição adicional no montante correspondente a 20 % da RMMG, sem prejuízo da condição prevista no artigo 117.º da LFTP.
- 10- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho, na modalidade que estabelece a possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas de trabalho por dia ou por semana, têm direito a uma retribuição adicional no montante, nos seguintes valores:
 - a) Relativo ao acréscimo de 1 hora por dia ou cinco por semana, correspondente a 25 % da RMMG;
 - b) Relativo ao acréscimo de 2 horas por dia ou dez por semana, correspondente a 50 % da RMMG;
- 11- A concessão da isenção de horário de trabalho não dispensa a condição prevista no artigo 117.º da LFTP, assim como registo de entrada e saída no respetivo serviço.
- 12- A concessão da garantia de isenção de horário de trabalho, assim como dos suplementos remuneratórios referidos na presente cláusula, é proferida por deliberação do Executivo, sendo a mesma devidamente fundamentada.

Cláusula 11.^a

Horários específicos

- A requerimento do trabalhador, desde que devidamente justificada e comprovado, e no cumprimento do estipulado na legislação em vigor, podem ser fixados horários de trabalho específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, nomeadamente:
- a) Nas situações previstas na lei aplicável na proteção da parentalidade;
 - b) No caso de trabalhador-estudante, nos termos da respetiva legislação;
 - c) Quando se trate de trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 12.^a

Trabalho noturno

- 1- Considera-se trabalho noturno, qualquer período de trabalho, realizado entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.
- 2- Os trabalhadores que exerçam funções nos termos do n.º 1 da presente cláusula tem direito a um suple-

mento remuneratório por prestação de trabalho noturno.

3- O suplemento por prestação de trabalho noturno deverá ser pago de forma permanente enquanto durar a prestação de trabalho noturno e sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146.º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º LGTFP.

4- A atribuição do suplemento ora em causa, não dá direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

Cláusula 13.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- Nos casos de isenção de horário de trabalho, enquadrado na al. c) do n.º 1 do artigo 118.º da LTFP, considera-se suplementar todo o trabalho que exceda a duração do período normal de trabalho mensal.

3- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores nas seguintes condições, desde que devidamente comprovadas e justificadas:

a) Trabalhador portador de deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;

c) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

d) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;

e) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da al. c);

f) Trabalhador adotante, ou tutor, ou a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;

g) Trabalhador-estudante, salvo em caso de força maior;

h) Nas situações abrangidas no n.º 5.

4- À remuneração devida por trabalho suplementar prestado em período noturno acresce também a remuneração correspondente ao suplemento por prestação de trabalho noturno;

5- 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 três dias seguintes, por acordo com o trabalhador, ou na sua falta, no mesmo período, em dia a designar pelo empregador público.

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

1- Ao abrigo do disposto nos n.ºs 1 e 4 do artigo 120.º da LTFP, conjugados com os artigos 227.º e 228.º do Código do Trabalho, o trabalho suplementar fica sujeito ao limite de 200 horas por ano.

2- O limite fixado no 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 121.º da LTFP, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 15.^a

Direito a férias/Recompensa do desempenho

1- O trabalhador tem direito a um período mínimo de férias, nos termos previstos no n.º 1 do artigo 126.º da LTFP e no presente Acordo, com as especificidades dos números seguintes.

2- A acrescer à duração do período de férias anual os trabalhadores a quem tenha sido atribuído menção positiva na Avaliação tem direito ao acréscimo de três dias de férias, tendo como referência a última nota homologada, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora.

3- O acréscimo ao período de férias previstas na presente cláusula, não dá direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

4- A falta de avaliação por motivo imputável ao EP, determina a aplicação automática do disposto no n.º 2 do presente artigo.

5- A aplicação do número 2, da respetiva cláusula, só deve ter efeitos a partir do mês de janeiro de 2025, por referência à avaliação imediatamente precedente, de forma a assegurar que os serviços, em termos de recursos humanos, tenham o devido espaço temporal de organização interna.

6- Exclusivamente para o ano civil de 2024, a acrescer à duração do período de férias os trabalhadores a quem tenha sido atribuída menção de “desempenho excelente”, tem direito ao acréscimo de três dias de férias e com “desempenho relevante” tem direito ao acréscimo de dois dias de férias; e com “desempenho adequado” tem direito ao acréscimo de um dia de férias, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pelo Empregador Público.

Cláusula 16.^a

Dispensas e faltas justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:

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 o EP.

3- 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.

4- Para assistência a familiares, nos termos atualmente fixados na alínea i), n.º 2, do artigo 134.º, da LTFP, são consideradas justificadas, com direito a remuneração, as faltas para apoio dos familiares aí expressamente previstos, independentemente da respetiva idade.

5- O trabalhador tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional.

6- Para efeitos das ausências motivadas por falecimento de tios e sobrinhos, os trabalhadores beneficiam de período de dispensa correspondente ao dia do funeral nos termos dos números seguintes.

7- Conforme se trate de um funeral na área metropolitana de Lisboa, a meio-dia de dispensa (conforme a hora do funeral [manhã ou tarde]).

8- Conforme se trata de um funeral fora da área metropolitana de Lisboa a 1 (um) dia de dispensa.

9- As faltas previstas no número 6 obrigam à entrega de comprovativo de grau de parentesco e presença.

Cláusula 17.^a

Tolerância

1- Poderá ser permitida, a título excecional e devidamente fundamentada, em todos os regimes de horários de trabalho previstos, a tolerância de até quinze minutos diários cumulativos no atraso no registo de entrada.

2- Nos horários flexíveis a tolerância referida no número anterior é reportada às plataformas de presença obrigatória, mas não deduz no cômputo do período de aferição.

Cláusula 18.^a

Feriado municipal, Carnaval e Véspera de Natal

Poderá ser atribuída tolerância de ponto no feriado municipal, na terça-feira de Carnaval e no dia 24 de dezembro, salvaguardando o funcionamento dos serviços considerados essenciais.

Cláusula 19.^a

Formação profissional

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.

Cláusula 20.^a**Suplemento de penosidade e insalubridade**

1- Os trabalhadores na área da higiene urbana que exercem funções em condições de penosidade e insalubridade, têm direito a um suplemento de penosidade e insalubridade, correspondente ao valor máximo que estiver fixado nos termos da lei para cada escalão, definido pela Junta de Freguesia.

2- 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 146.º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º 1 do artigo 152.º LGTFP.

3- A atribuição do suplemento ora em causa, não dá direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

CAPÍTULO III

Disposições comuns e finaisCláusula 21.^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 EPI bem como a sua substituição quando necessária, desde que não motivada por negligência grosseira destes, cabendo, contudo, ao trabalhador garantir a não utilização dos seus EPI por outros trabalhadores, sendo que, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP,

b) Informar e formar os trabalhadores sobre a correta utilização dos respetivos EPI;

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 22.^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 23.^a**Locais para refeição**

O EP coloca à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários ao aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 24.^a

Primeiros Socorros

Sem prejuízo de instalações próprias para prestar cuidados de primeiros socorros, o 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 25.^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 cento e oitenta 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.

Cláusula 26.^a

Créditos para exercício da atividade de representação dos trabalhadores e das respetivas eleições

1- O crédito de horas previsto no n.º 1 do artigo 345.º da LFTP é fixado em 1 membro da direção por cada 200 associados do Sindicato.

2- Ao crédito de horas dos delegados sindicais é aplicável, com as necessárias adaptações, o regime do n.º 11 do artigo 345.º da LFTP e, sem prejuízo do seu crédito legal de horas, consideram-se justificadas as ausências, devidamente comprovadas, para participação em reuniões dos trabalhadores ou dos seus órgãos de representação ou quaisquer reuniões ou outros atos convocados pelo Sindicato, ou a que este adira, desde que seja dado conhecimento, por escrito, à Junta de Freguesia.

3- O crédito de tempo para os eleitos em representação dos trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho é de dois dias por mês, com a possibilidade de gestão de tempos entre os eleitos de cada lista concorrente.

Cláusula 27.^a

Resolução de Conflitos Coletivos

1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente ACEP, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.

2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Cláusula 28.^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 pu-

blicação 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- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, metade dos membros representantes de cada parte.

6- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade passam a constituir parte deste acordo.

7- 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.

8- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da Freguesia, indicadas pela Junta de Freguesia que facultará o apoio indispensável.

9- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

10- As despesas com os representantes e respetivos assessores são suportadas pela parte que representam.

11- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada

Cláusula 29.^a

Informação e participação

1- A direção do Sindicato e os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições e designadamente:

a) A informação sobre as linhas gerais orientadoras para definição dos objetivos e escolha de competências na avaliação do desempenho adequado à avaliação;

b) A informação e consulta atempada sobre as decisões suscetíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente, ritmos de trabalho, condições de prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos e promoções;

c) A informação e consulta das propostas de mapas de pessoal e respetivas dotações financeiras para pessoal.

2- As informações referidas no número anterior são prestadas por escrito nos termos do n.º 4 do artigo 343.º da LFTP.

3- Previamente à apresentação das propostas referidas na alínea c) do n.º 1 da presente Cláusula será agendada reunião com a direção do Sindicato com o objetivo de abordar as verbas para alterações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestionária para alteração de posição remuneratória.

4- A Freguesia deve assegurar aos dirigentes e delegados sindicais, nos termos do artigo 340.º da LFTP o direito de afixação de textos, convocatórias, comunicações ou quaisquer informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do normal funcionamento dos Serviços.

Cláusula 30.^a

Procedimento Culposo

A violação das normas previstas neste ACEP é passível de procedimento disciplinar, nos termos da legislação aplicável.

Cláusula 31.^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.

Lisboa, 26 de junho de 2024.

Pela Freguesia de São Domingos de Benfica:

José do Carmo Ataíde da Câmara, na qualidade de presidente da Junta de Freguesia de São Domingos de Benfica.

Pelo STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins:

Carlos Manuel Faia Fernandes, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário.

Ludgero Paulo Nascimento Pintão, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário.

Depositado em 10 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 72/2024, a fl. 73 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR e outros

TÍTULO I

Clausulado geralCláusula 1.^a**Regulamentação coletiva**

O presente contrato coletivo de trabalho estabelece a regulamentação coletiva de trabalho aplicável aos enfermeiros que exercem atividade no setor da hospitalização privada nos termos legalmente aplicáveis.

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 2.^a**Área e âmbito**

1- O presente contrato coletivo de trabalho, adiante abreviadamente designado por CCT, obriga, por um lado, as empresas que exercem a sua atividade no sector da hospitalização privada, explorando unidades de saúde, com ou sem internamento, com ou sem bloco operatório, destinadas à administração de terapêuticas médicas representadas pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e, por outro, os trabalhadores ao seu serviço representados pelo Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR, pelo Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas (SITEU), pelo Sindicato de Enfermeiros (SE), pelo Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem (SIPEnf) e pelo Sindicato Nacional dos Enfermeiros (SNE).

2- O número de empresas abrangidas por esta CCT é de 83 e o número de trabalhadores é de 1500.

3- A área de aplicação do CCT é definida pelo território nacional.

Cláusula 3.^a**Vigência, renovação automática e sobrevivência**

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, tem um período mínimo de vigência de três anos e renova -se sucessivamente por períodos de um ano.

2- As tabelas salariais produzem efeitos a partir da entrada em vigor do presente CCT e vigoram pelo período mínimo de 12 meses.

3- Qualquer das partes pode denunciar a presente convenção, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta negocial global, não se considerando denúncia a mera proposta de revisão da convenção.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder no prazo de 90 dias após a sua receção, devendo a resposta

ser fundamentada e exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapropondo.

5- As negociações devem ter início nos 15 dias úteis subsequentes à receção da resposta prevista no número anterior, devendo as partes fixar, por protocolo escrito, o calendário e regras a que deve obedecer o processo negocial.

6- Havendo denúncia, o presente CCT mantém-se em regime de sobrevivência durante 18 meses.

CAPÍTULO II

Admissão, classificação e carreira profissional

Cláusula 4.^a

Condições gerais de admissão

Só podem ser admitidos os enfermeiros possuidores de título profissional atualizado emitido pela Ordem dos Enfermeiros.

Cláusula 5.^a

Classificação profissional

1- Os enfermeiros abrangidos pelo presente CCT são classificados numa das categorias profissionais prevista no anexo I, de acordo com as funções desempenhadas.

2- A categoria profissional de enfermeiro engloba cinco níveis:

- a) Enfermeiro de ingresso;
- b) Enfermeiro;
- c) Enfermeiro assistente I;
- d) Enfermeiro assistente II;
- e) Enfermeiro assistente III.

3- A categoria profissional de enfermeiro perito engloba dois níveis:

- a) Enfermeiro perito graduado;
- b) Enfermeiro perito graduado sénior.

Cláusula 6.^a

Condições gerais de progressão

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a progressão na carreira depende do mérito do enfermeiro aferido no âmbito do sistema de avaliação de desempenho criado nos termos da cláusula seguinte.

2- Sempre que a progressão na carreira tenha como elemento o fator tempo, considera-se apenas aquele em que tenha havido efetivo exercício de funções, não se considerando como tal quaisquer ausências, ainda que justificadas por qualquer título, excetuando-se apenas os períodos de descanso e férias, bem como todas as ausências que nos termos da lei sejam consideradas como tempo efetivo de serviço.

3- A progressão do nível de enfermeiro de ingresso para enfermeiro ocorre automaticamente ao fim de seis meses contados nos termos do número anterior.

4- O exercício dos cargos de gestão é independente do desenvolvimento das carreiras profissionais.

Cláusula 7.^a

Avaliação do desempenho profissional

1- O mérito constitui o fator fundamental da progressão na carreira e deve ser avaliado anualmente por um sistema institucionalizado do desempenho profissional.

2- O empregador deve instituir sistemas de avaliação de desempenho organizados e estruturados, cujas regras devem ser oportunamente divulgadas nos termos adequados a garantir a sua justa aplicação.

3- A progressão decorre do resultado da avaliação de desempenho, nos termos definidos em cada unidade privada de saúde.

4- Os enfermeiros ao serviço de entidades empregadoras que não instituem sistema de avaliação de desempenho progridem na carreira por mero decurso do tempo, contado nos termos do número 2 da cláusula anterior, operando a sua progressão para o nível profissional seguinte àquele onde se encontra integrado quando se

esgote o período máximo de referência de 6 anos e em conformidade com as regras a fixar por cada unidade privada de saúde.

Cláusula 8.^a

Enquadramento em níveis de retribuição

1- As categorias e os níveis profissionais previstos no presente CCT são enquadrados nos valores mínimos remuneratórios previstos no anexo II.

2- As categorias profissionais que constituam cargos de gestão podem ser desempenhadas por contrato de trabalho em regime de comissão de serviço, no âmbito do qual será convencionada a respetiva retribuição, a qual, contudo, a tempo integral, não pode ser inferior à retribuição base de enfermeiro assistente I, acrescida de 10 %, do valor da remuneração base.

3- Os cargos de gestão podem também ser instituídos por disposição originária ou subsequente do contrato de trabalho, a qual estipula as condições do seu exercício, bem como a categoria profissional a que o enfermeiro será reconduzido quando ocorrer a cessação das funções de gestão.

Cláusula 9.^a

Efeitos da falta de título profissional

1- Encontrando-se o exercício da atividade do enfermeiro legalmente condicionado à posse de título profissional, a sua falta determina a nulidade do contrato.

2- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando o título profissional é retirado ao enfermeiro, por decisão que já não admite recurso, o contrato caduca logo que as partes sejam notificadas da decisão.

3- Quando a decisão de retirar o título profissional ao enfermeiro revestir natureza temporária este fica, durante esse período, impossibilitado de prestar serviço, aplicando-se-lhe o regime de faltas injustificadas, salvo se for pedida e concedida pelo empregador licença sem vencimento.

CAPÍTULO III

Direitos e deveres

Cláusula 10.^a

Princípios gerais

O empregador e o enfermeiro devem, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos, proceder de boa-fé e colaborar na obtenção da maior produtividade e qualidade, bem como na promoção humana, profissional e social do enfermeiro.

Cláusula 11.^a

Deveres do empregador

O empregador deve:

- a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o enfermeiro;
- 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 ético e moral;
- d) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do enfermeiro, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- e) Respeitar a autonomia técnica do enfermeiro;
- f) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas de enfermeiros;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do enfermeiro, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- h) Adotar, no que se refere à 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 enfermeiro a informação e a formação adequadas à prevenção de acidentes e doenças profissionais;
- j) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções,

retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias;

k) Passar ao enfermeiro, sempre que ele o requeira ou aquando da cessação do contrato de trabalho, seja qual for o motivo, documento onde conste o tempo que aquele esteve ao seu serviço, atividade, funções e cargos exercidos.

Cláusula 12.^a

Deveres do enfermeiro

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o enfermeiro deve:

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, nomeadamente clientes, doentes e acompanhantes ou visitas;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo, profissionalismo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas, sempre como o propósito da qualidade e segurança dos serviços prestados aos clientes;

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 e 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 enfermeiros eleitos para esse fim;

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;

j) Promover a satisfação e bem-estar dos clientes;

k) Respeitar a privacidade e intimidade do doente, mantendo sigilo sobre as informações, elementos clínicos ou à sua vida privada de que tome conhecimento;

l) Manter estrito sigilo relativamente a todos os dados pessoais e informações de doente, trabalhador ou de qualquer pessoa que se relacione com o empregador (nomeadamente, identidade, elementos clínicos), promovendo e executando todos os atos tendentes a assegurar o referido sigilo;

m) Assegurar em qualquer circunstância a assistência aos doentes, não se ausentando nem abandonando o seu posto trabalho sem que seja substituído.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do enfermeiro, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 13.^a

Local habitual de trabalho

1- Considera-se local habitual de trabalho o lugar onde deve ser realizada a prestação, de acordo com o estipulado no contrato individual de trabalho ou o lugar que resultar da transferência do enfermeiro.

2- Na falta da indicação expressa, considera-se local habitual de trabalho o que resulte da necessidade do empregador que determinou a respetiva contratação.

3- A existência de local de trabalho fixo não é prejudicada pela prestação de tarefas ocasionais fora dos estabelecimentos ou nas situações em que se estipule a situação de local de trabalho não fixo, reguladas nas cláusulas seguintes.

O local de trabalho pode ser, de forma originária ou superveniente, constituído por um ou mais estabelecimentos do mesmo empregador situados no mesmo concelho ou em concelhos limítrofes, ou num raio não superior a 40 km contados do local habitual de trabalho.

Cláusula 14.^a

Local de trabalho não fixo

1- Quando a prestação de trabalho seja predominantemente realizada numa pluralidade de sítios de localização previamente desconhecida, pode ser convencionado local de trabalho não fixo, estando o enfermeiro obrigado a prestar trabalho nos locais que o empregador venha a determinar.

2- Pode também ser convencionado local de trabalho não fixo quando a natureza das funções a desempenhar faça prever a frequente deslocação do enfermeiro a locais geograficamente diferenciados.

Cláusula 15.^a

Transferência de local de trabalho

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija e se não implicar prejuízo sério para o enfermeiro, transferir, temporária ou definitivamente, o enfermeiro para outro local de trabalho.

2- Cabe ao enfermeiro a alegação e prova do prejuízo sério referido no número anterior.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, entende-se que não há prejuízo sério sempre que, por acesso rodoviário, a distância entre o local habitual de trabalho, e o novo local de trabalho seja inferior a 40 km, e sempre que o local habitual de trabalho e o novo local de trabalho se situem no mesmo concelho ou em concelho limítrofe.

4- Entende-se ainda que não há prejuízo sério quando a transferência temporária seja de período não superior a um mês e sejam postos à disposição do enfermeiro meios de transporte que não impliquem percurso superior a duas horas diárias ou seja assegurada a sua estadia e o regresso semanal à residência.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, quando a transferência definitiva cause prejuízo sério ao enfermeiro este adquire o direito a resolver o contrato e a receber uma compensação nos termos legais.

6- Quando a transferência referida nos números anteriores resulte de mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde o enfermeiro presta serviço, a indemnização prevista no número anterior da presente cláusula é reduzida a metade.

Cláusula 16.^a

Cedência ocasional

Sem prejuízo de outras situações previstas na lei, é admitida a cedência ocasional de enfermeiros com contrato por tempo indeterminado entre empresas que celebrem protocolos duráveis de intercâmbio de enfermeiros, de âmbito nacional, europeu ou internacional, com acordo prévio e escrito do enfermeiro.

CAPÍTULO V

Prestação do trabalho

Cláusula 17.^a

Tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o enfermeiro exerce a atividade ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos previstos na lei e na presente convenção como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 18.^a

Duração do tempo de trabalho

1- O período normal de trabalho corresponde a oito horas diárias e a 40 horas semanais, sem prejuízo de outros períodos normais de trabalho já praticados nas empresas e de regimes específicos previstos na lei e no presente CCT.

2- O período normal de trabalho diário dos enfermeiros pode ultrapassar os limites previstos no número anterior, devendo, contudo, o período normal de trabalho semanal médio, calculado em períodos de referência de 26 semanas, cumprir o seu limite geral.

3- O período normal de trabalho diário, modelado dentro de um período de referência de 26 semanas, pode ser aumentado até ao máximo de quatro horas, no respeito pelas seguintes regras:

- a) O período de trabalho diário não pode ultrapassar as 12 horas;
- b) O período de trabalho semanal não pode ultrapassar as 60 horas.

4- O período normal de trabalho definido nos termos do número anterior não pode, todavia, exceder 50 horas em média num período dois meses.

5- Nas semanas em que a duração do trabalho seja, por determinação do empregador, inferior ao previsto no número 1 da presente cláusula, a redução diária poderá ir até às quatro horas ou verificar-se a redução da semana de trabalho em dias ou meios-dias, sem prejuízo do direito ao subsídio de refeição.

Cláusula 19.^a

Mapas de horários de trabalho

Deve ser afixado em todos os locais de trabalho abrangidos pelo presente CCT em lugar bem visível, ou disponibilizado por meio informático, um mapa de horário de trabalho, elaborado pelo empregador, de harmonia com as disposições legais e com este CCT.

Cláusula 20.^a

Modalidades de Horário de trabalho

Dentro dos condicionalismos previstos no presente contrato e na lei, é da competência dos empregadores estabelecer os horários de trabalho dos enfermeiros ao seu serviço.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além das situações previstas na lei, podem, ainda, exercer funções em regime de isenção de horário de trabalho:

- a) Os enfermeiros que exerçam cargos de gestão e de coordenação, nos termos definidos nas carreiras existentes em cada empregador;
- b) Os enfermeiros que ocupem cargos de apoio aos titulares dos cargos de gestão e de coordenação;
- c) Os enfermeiros assistentes e peritos.

2- O regime de isenção abrange todas as modalidades previstas na lei.

Cláusula 22.^a

Comissão de serviço

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em comissão de serviço as funções que presuponham especiais relações de confiança, bem como os cargos de gestão, coordenação e direção, direta, ou indiretamente, dependentes da administração ou organismo equivalente.

Cláusula 23.^a

Organização do tempo de trabalho

1- O empregador deve diligenciar no sentido de tentar conciliar o horário de trabalho e respetivos descansos semanais com as responsabilidades familiares, nomeadamente tentando elaborar escalas ajustadas entre enfermeiros que pertençam ao mesmo agregado familiar.

2- A semana de trabalho é de quarenta horas e de cinco dias podendo sofrer alterações por necessidades do serviço ou do enfermeiro, salvaguardados os interesses do serviço.

3- Os horários de trabalho podem prever diferentes horas de início e de termo do trabalho.

4- Há tolerância de quinze a trinta minutos para transações, operações ou outras tarefas começadas e não acabadas na hora estabelecida para o termo do período normal de trabalho diário.

5- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, a jornada de trabalho diária será, em regra, interrompida por intervalo para refeição ou descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os enfermeiros prestar mais de seis horas consecutivas de trabalho.

6- O intervalo para refeição ou descanso pode ser suprimido ou reduzido para trinta minutos quando a organização do trabalho de serviços de prestação de cuidados permanentes de saúde e a especificidade das funções aconselhe a prestação contínua de trabalho pelo mesmo enfermeiro, considerando-se neste caso o intervalo de descanso como incluído no período de trabalho, desde que o enfermeiro continue adstrito à atividade.

7- Entre dois períodos diários e consecutivos de trabalho devem observar-se no mínimo oito horas de período de descanso diário, sem prejuízo do que disposto no número seguinte.

8- O horário de trabalho do enfermeiro pode ser organizado sem observância do período de descanso diário previsto no número anterior, por um período máximo de vinte e quatro horas.

9- O período máximo de vinte e quatro horas a que se refere o número anterior deverá ser contado entre o início do primeiro período diário e o termo do último, não podendo o mesmo enfermeiro iniciar novo período diário sem que decorra tempo equivalente à diferença obtida entre os períodos de descanso que efetivamente teve e aqueles que teria por aplicação da regra constante do número 6 da presente cláusula.

Cláusula 24.^a

Descanso semanal

1- Os enfermeiros têm um dia de descanso semanal obrigatório por semana que, nos estabelecimentos com laboração ao domingo, poderá não ocorrer nesse dia, embora nele deva recair preferencialmente, assegurando-se que o dia de descanso semanal obrigatório coincida com o domingo pelo menos uma vez de quatro em quatro semanas.

2- Os enfermeiros, quando a distribuição diária do período normal de trabalho o preveja, têm também direito a um dia ou meio-dia de descanso semanal complementar, a gozar preferencialmente ao sábado, exceto para os enfermeiros em regime de turnos ou que prestem serviço em estabelecimentos autorizados a laborar aos fins de semana, para os quais será o dia que por escala lhes couber.

3- Os períodos de descanso referidos no número anterior têm a duração de 24 horas cada e devem constar do horário de trabalho.

Cláusula 25.^a

Trabalho noturno e enfermeiro noturno

1- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, considera-se noturno o trabalho prestado no período compreendido entre as 23h00 e as 8h00.

2- O enfermeiro que não seja classificado como noturno ao abrigo do presente CCT apenas pode trabalhar por um período superior a quatro horas noturnas consecutivas num máximo de dois dias por semana.

3- Considera-se enfermeiro noturno o que presta, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que efetua durante o período noturno parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

4- O trabalho prestado por enfermeiros noturnos não está sujeito a especiais limites nos casos de vigência do regime da adaptabilidade ou banco de horas.

5- Os enfermeiros noturnos a exercer funções de receção, tratamentos e cuidados a doentes, assegurados em regime de jornada contínua, não estão sujeitos a limites na prestação de trabalho noturno.

Cláusula 26.^a

Feriados

1- São observados os feriados que a lei considere obrigatórios.

2- O trabalho prestado em dia feriado para além do horário normal considera-se como trabalho suplementar, aplicando-se-lhe o respetivo regime estabelecido no presente CCT.

CAPÍTULO VI

Retribuição e suplementos remuneratórios

Cláusula 27.^a

Remuneração

1- A remuneração mensal compreende a retribuição de base e outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie, sendo composta por:

- a) Retribuição base;
- b) Subsídio de alimentação;
- c) Suplementos remuneratórios, quando devidos.

2- Aos enfermeiros abrangidos pelo presente CCT que trabalhem 40 horas semanais é garantida a retribuição base mensal mínima constante do anexo II.

Cláusula 28.^a**Subsídio de refeição e refeições**

1- Os enfermeiros têm direito, gratuitamente, ao fornecimento das refeições compreendidas no seu horário de trabalho, nos estabelecimentos onde se confeccionem ou sirvam refeições.

2- Em alternativa ao disposto no número anterior, o empregador pode atribuir aos enfermeiros subsídio de refeição que, quando pago em dinheiro, não pode ser inferior a 6,10 € (seis euros e dez cêntimos) por cada dia de prestação efetiva de trabalho.

3- O subsídio de refeição pode, alternativamente, ser pago através da atribuição de vales ou cartão de refeição, circunstância em que o empregador pode fixar um valor superior ao previsto no número anterior.

4- Perdem direito ao fornecimento de refeição, ao subsídio de refeição e ou à garantia de custo de refeições, os enfermeiros que falem ao serviço no dia em causa.

5- O valor a abonar mensalmente por subsídio de refeição será o que resultar do produto do número de dias úteis de trabalho pelo subsídio de refeição.

6- O exercício de atividade em regime de adaptabilidade ou banco de horas não prejudica o pagamento do valor a abonar mensalmente a título de subsídio de refeição.

Cláusula 29.^a**Suplementos remuneratórios**

Os suplementos remuneratórios devidos aos enfermeiros pelo exercício de trabalho em horas penosas, pelo trabalho suplementar, bem como pelo regime de prevenção, chamada e isenção de horário, que são regulados pelo Código de Trabalho e pelo presente CCT nas seguintes modalidades:

- a) Trabalho em horas penosas;
- b) Isenção de horário de trabalho;
- c) Trabalho suplementar;
- d) Feriado;
- e) Chamada.

Cláusula 30.^a**Exercício da atividade em horas penosas**

O enfermeiro tem direito aos acréscimos remuneratórios, caso preste trabalho efetivo nos seguintes períodos:

- a) Trabalho prestado em dias úteis das 20h00 às 23h00: 10 % do valor da hora;
- b) Trabalho prestado em dias úteis entre as 23h00 e as 8h00 do dia seguinte: 30 % do valor da hora.
- c) Trabalho prestado entre as 23h00 de sexta e as 8h00 de sábado: 50 % do valor da hora;
- d) Trabalho prestado entre as 16h00 e as 23h00 de sábado: 30 % do valor da hora;
- e) Trabalho prestado entre as 23h00 de sábado e as 8h00 de domingo: 50 % do valor da hora;
- f) Trabalho prestado entre as 8h00 e as 24h00 de domingo: 30 % do valor da hora.

Cláusula 31.^a**Exercício com isenção de horário de trabalho**

1- Os enfermeiros que prestem trabalho em regime de isenção de horário de trabalho terão direito à seguinte remuneração suplementar:

- a) 15 % da retribuição de base mensal, nos casos em que a isenção pressuponha a observância do período normal de trabalho ou o seu alargamento até 30 horas mensais;
- b) 25 % da retribuição mensal, nos casos em que a isenção pressuponha a não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

2- Pode renunciar à retribuição referida na presente cláusula o enfermeiro que exerça cargos de gestão ou funções de direção no empregador ou que, desempenhando funções de outra índole, aufera conjunto retributivo equivalente ou preste funções em regime de comissão de serviço.

Cláusula 32.^a**Trabalho suplementar**

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele cuja prestação ocorra fora do horário de trabalho, sem

prejuízo de situações particulares previstas na lei ou no presente CCT, nomeadamente os casos de isenção de horário de trabalho e de tolerância para conclusão de tarefas iniciadas e não concluídas.

2- O trabalho suplementar prestado para fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho fica sujeito, por enfermeiro, ao limite de 200 horas por ano.

3- O enfermeiro é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis ou previstos no Código do Trabalho, expressamente solicite a sua dispensa.

4- Sem prejuízo do disposto na cláusula 12.^a, número 1, alínea *m*), os enfermeiros estão ainda sujeitos aos seguintes limites:

a) Em dia normal de trabalho, ao limite de duas horas;

b) Em dia de descanso semanal ou feriado, ao limite de um número de horas igual ao período normal de trabalho diário.

5- Para os enfermeiros em regime de tempo parcial, os limites referidos anteriormente são proporcionais ao seu horário de trabalho semanal.

Cláusula 33.^a

Organização do trabalho suplementar

Exceto por motivo de força maior, ficam dispensados de assegurar trabalho suplementar, os enfermeiros que se encontrem nas seguintes condições e o requeiram ao empregador:

a) Gravidez ou em gozo de licença de amamentação, até ao primeiro ano de vida do filho;

b) Com filhos menores de 12 meses, com quem vivam em comunhão de mesa e habitação;

c) Com estatuto de trabalhador-estudante, quando o trabalho suplementar a prestar coincida com horário escolar ou com prova de avaliação;

d) Com deficiência, doença crónica e doença oncológica em fase ativa.

Cláusula 34.^a

Remuneração do trabalho suplementar

O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta, em dia útil;

b) 75 % a partir da segunda hora ou fração subsequente, em dia útil;

c) 100 % por cada hora ou fração, em dia de descanso, ou em feriado.

Cláusula 35.^a

Descanso compensatório pela prestação do trabalho suplementar

1- Os enfermeiros que prestem trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário têm direito a descanso compensatório remunerado, equivalente a 50 % das horas de trabalho suplementar realizado a gozar num dos 90 dias seguintes.

2- Os enfermeiros que prestem trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou feriado, tem direito a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos 3 dias seguintes.

Cláusula 36.^a

Trabalho em dia feriado

Em empresas legalmente dispensadas de suspender o trabalho em dia feriado, o trabalho prestado pelos respetivos trabalhadores nesses dias, de acordo com a respetiva escala e horário normal, confere a estes o direito a um descanso compensatório de igual duração ou ao acréscimo de 100 % sobre a retribuição pelo trabalho prestado nesse dia, cabendo a opção ao empregador.

Cláusula 37.^a

Regime de chamada

1- Considera-se regime de chamada aquele em que os enfermeiros, encontrando-se em período de descanso e podendo ausentar-se do local habitual de trabalho, se disponibilizam voluntariamente a comparecer ao trabalho, ficando obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço dentro do prazo que vier a ser definido pelo empregador em função do seu domicílio.

2- O regime de chamada justifica-se na necessidade, do empregador, de ocorrer a situações de emergência não previsíveis.

3- Nas situações de trabalho efetivamente prestado na sequência do regime de chamada a remuneração será a devida por trabalho suplementar, com um acréscimo de 10 % ao valor atribuído ao trabalho suplementar.

Cláusula 38.^a

Banco de horas

1- Ao abrigo e para os efeitos do artigo 208.º do Código do Trabalho, o empregador poderá instituir um regime de banco de horas na empresa ou em determinados serviços, que se rege pelo disposto nos números seguintes

2- No caso previsto no número anterior, o período normal de trabalho pode ser aumentado até quatro horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, tendo o acréscimo o limite de 200 horas por ano.

3- A utilização do regime de banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a redução do mesmo.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho pode ser efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho, concessão de dias de férias ou pagamento em dinheiro, nos termos previstos nesta cláusula.

5- O empregador deve comunicar ao enfermeiro a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo, ou a redução do tempo de trabalho se aplicável, com 1 dia de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, que justifique a redução deste prazo.

6- O enfermeiro pode ter a iniciativa de, com uma antecedência de 7 dias, propor ao empregador, o dia e/ou o período do dia em que pretenda usufruir do regime de banco de horas em seu favor ou gozar a compensação do trabalho prestado em acréscimo, se aplicável, devendo o empregador, no prazo máximo de 2 dias, informar o enfermeiro da autorização ou não do solicitado.

7- Sem prejuízo de outros períodos de referência mais curtos a serem implementados pelo empregador, o período de referência para apuramento do saldo do tempo de trabalho prestado a mais ou a menos ao abrigo do regime de banco de horas não poderá ser superior a 6 meses.

8- Se a compensação do trabalho prestado em acréscimo ao período normal de trabalho for efetuada por redução equivalente ao tempo de trabalho, a compensação do trabalho prestado em acréscimo ou a compensação da redução do tempo de trabalho deve ser efetuada até ao final do trimestre seguinte ao termo do período de referência a que respeite.

9- Se findo o prazo previsto no número anterior se verificar um saldo a favor do empregador o tempo de trabalho em falta será prestado no período de referência seguinte.

10- Se findo o prazo referido no número anterior se verificar um saldo a favor do enfermeiro o tempo de trabalho em excesso ser-lhe-á pago nos termos do número 12 da presente cláusula.

11- O empregador obriga-se a fornecer ao enfermeiro a conta corrente dos tempos de trabalho, a pedido deste, não estando, porém, obrigado a fazê-lo antes de decorridos dois meses sobre o último pedido.

12- No caso de cessação do contrato de trabalho, se a conta corrente do regime de banco de horas à data da cessação apresentar um saldo a favor de algumas das partes o mesmo será pago com base no valor da remuneração hora, se for a favor do enfermeiro ou, no caso de ser a favor do empregador, pago ou compensado com os créditos que aquele detenha sobre este, também com base no valor da remuneração hora.

13- O pagamento por parte do empregador previsto no número anterior apenas se torna exigível se ficar demonstrado que a compensação de horas não ocorreu por responsabilidade sua.

14- A isenção de horário de trabalho e o trabalho suplementar não integram o banco de horas.

Cláusula 39.^a

Férias, faltas e licenças

Aos enfermeiros abrangidos pelo presente CCT é aplicável o regime de férias, faltas e licenças dos trabalhadores descrito no Código do Trabalho.

Cláusula 40.^a

Exercício de Atividade sindical

Aos enfermeiros abrangidos pelo presente CCT é aplicável o regime de direitos sindicais previstos no Código de Trabalho.

CAPÍTULO VIII

Formação profissional

Cláusula 41.^a

Princípios gerais

1- O empregador deve proporcionar ao enfermeiro ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O enfermeiro deve participar nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3- A formação profissional realizada em cumprimento do disposto na lei ou do presente CCT, bem como a autorizada pelo empregador, em qualquer das suas modalidades, não pode prejudicar outros direitos, regalias ou garantias do enfermeiro e conta como tempo de serviço efetivo.

4- A formação dos enfermeiros integrados na carreira de enfermagem assume caráter de continuidade e prossegue objetivos de atualização técnica e científica ou de desenvolvimento de projetos de investigação.

5- A formação profissional dos enfermeiros pode ser ministrada pelas organizações sindicais, desde que certificada nos termos legais.

Cláusula 42.^a

Formação contínua

1- O empregador deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos enfermeiros, com observância das disposições legais aplicáveis.

2- Ao enfermeiro deve ser assegurado, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de horas anuais de formação equivalente ao respetivo período normal de trabalho semanal.

3- O direito à formação adquire-se com a celebração do contrato e apenas se vence após um ano completo de prestação de trabalho, momento a partir do qual tal direito pode ser exercido.

CAPÍTULO IX

Proteção e assistência na doença

Cláusula 43.^a

Segurança e saúde no trabalho

1- O enfermeiro tem, nos termos da lei, direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, asseguradas pelo empregador.

2- O empregador é obrigada a assegurar aos trabalhadores enfermeiros condições de segurança e saúde, em todos os aspetos relacionados com o trabalho, aplicando as medidas necessárias que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade do empregador, 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) Mitigação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos enfermeiros e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos enfermeiros.

CAPÍTULO IX

Disposições finais e transitóriasCláusula 44.^a**Serviços mínimos**

1- Durante a greve os enfermeiros que trabalhem em unidades privadas de saúde que funcionem 24 horas, todos os dias da semana, ou em unidades de hemodiálise e unidades de tratamento oncológico com tratamentos em curso asseguram cuidados mínimos de enfermagem.

2- São considerados cuidados mínimos de enfermagem os cuidados impreteríveis quando se encontrem em risco a vida e ou a integridade física do utente.

3- Os meios humanos necessários para assegurar os serviços mínimos definidos correspondem ao número de enfermeiros igual ao que figurar para o turno da manhã de sábado aprovado à data do anúncio da greve.

Cláusula 45.^a**Comissão paritária**

1- Constituição:

a) É constituída uma comissão paritária formada por dois representantes da associação patronal subscritora e dois representantes da associação sindical subscritora;

b) Por cada representante efetivo poderá ser designado um substituto;

c) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à entrada em vigor da presente cláusula, os nomes dos respetivos representantes, efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar logo que indicados os nomes dos seus membros;

d) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente CCT, podendo os seus membros ser substituídos em qualquer altura pela parte que os nomeou, mediante comunicação por escrito à outra parte.

2- Normas de funcionamento:

a) A comissão paritária funcionará em local alternadamente indicado por cada uma das partes;

b) Sempre que haja um assunto a tratar será elaborada uma agenda de trabalhos para a sessão, com a indicação concreta dos problemas a resolver, até cinco dias antes da reunião;

c) No final de cada reunião será lavrada e assinada a respetiva ata.

3- Atribuições:

a) A interpretação das cláusulas do presente CCT; e

b) A integração de categorias profissionais, sua definição e enquadramento nas respetivas tabelas salariais e níveis de qualificação.

4- Deliberações:

a) A comissão paritária só poderá deliberar desde que estejam presentes todos os seus membros;

b) As deliberações da comissão paritária, quando tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis às empresas e aos trabalhadores ao seu serviço abrangidos pelo presente CCT, devendo ser enviadas para publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, momento a partir do qual constituirão parte integrante deste CCT.

Cláusula 46.^a**Manutenção de categoria e de nível**

1- A entrada em vigor do presente CCT não determina a alteração da categoria e/ou do nível em que o enfermeiro tenha sido integrado por força da aplicação do contrato coletivo de trabalho celebrado entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2010, e posteriores alterações consolidadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2019, com as alterações posteriores publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 40, de 29 de outubro de 2020, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2022.

2- O enfermeiro de ingresso que, na data da publicação do presente CCT, já tiver cumprido seis ou mais meses de prestação efetiva de trabalho transita para a categoria de enfermeiro.

Cláusula 47.^a**Produção de efeitos**

O presente CCT apenas produz efeitos depois da sua publicação em *Boletim do Trabalho e Emprego*, exceto para os trabalhadores que demonstrem ser filiados em algum dos sindicatos aqui signatários à data daquela publicação, caso em que, para estes, a tabela salarial aqui acordada se lhes aplica desde 1 de janeiro de 2024.

ANEXO I

Descrição de funções e carreiras profissionais

1- Estrutura de carreira:

A carreira do enfermeiro estrutura-se e desenvolve-se em categorias e cargos e aplica-se a duas áreas de atuação, correspondentes a:

- a) Prestação de cuidados;
- b) Gestão.

2- Categorias e cargos:

A) À área da prestação de cuidados correspondem duas categorias, a de enfermeiro e a de enfermeiro perito.

a) A categoria de enfermeiro tem 5 níveis:

- i) Enfermeiro de ingresso;
- ii) Enfermeiro;
- iii) Enfermeiro assistente I;
- iv) Enfermeiro assistente II;
- v) Enfermeiro assistente III;

b) A categoria de enfermeiro perito tem 2 níveis:

- i) Enfermeiro perito graduado;
- ii) Enfermeiro perito graduado sénior;

B) À área da gestão correspondem três cargos:

- i) Enfermeiro responsável;
- ii) Enfermeiro-coordenador;
- iii) Enfermeiro-diretor.

3- Categorias:

3.1- Enfermeiro:

3.1.1- Enfermeiro de ingresso - Exerce as mesmas funções do enfermeiro, mas no âmbito de um processo de integração à unidade ou serviço e durante o período máximo de seis meses de atividade.

3.1.2- Enfermeiro - O conteúdo funcional da categoria de enfermeiro integra dois níveis, enfermeiro e enfermeiro sénior e é inerente às respetivas qualificações e competências em enfermagem, compreendendo plena autonomia técnico-científica, nomeadamente:

- a) Identificar, planear e avaliar os cuidados de enfermagem e efetuar os respetivos registos, bem como participar nas atividades de planeamento e programação do trabalho de equipa a executar na unidade ou serviço;
- b) Realizar intervenções de enfermagem requeridas pelo indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção de saúde, da prevenção da doença, do tratamento, da reabilitação e da adaptação funcional;
- c) Prestar cuidados de enfermagem aos doentes, utentes ou grupos populacionais sob a sua responsabilidade;
- d) Participar e promover ações que visem articular as diferentes redes e níveis de cuidados de saúde;
- e) Assessorar as instituições, serviços e unidades, nos termos da respetiva organização interna;
- f) Desenvolver métodos de trabalho com vista à melhor utilização dos meios, promovendo a circulação de informação, bem como a qualidade e a eficiência;
- g) Recolher, registar e efetuar tratamento e análise de informação relativa ao exercício das suas funções, incluindo aquela que seja relevante para os sistemas de informação institucionais na área da saúde;
- h) Promover programas e projetos de investigação, nacionais ou internacionais, bem como participar ou orientar equipas;
- i) Colaborar no processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional;
- j) Integrar júris de concursos ou outras atividades de avaliação dentro da sua área de competência;
- k) Orientar e coordenar as equipas de enfermagem na prestação de cuidados de saúde durante os turnos (chefe de equipa, quando designado).

3.1.3- Enfermeiro assistente (I, II e III) - Desenvolve as mesmas competências do enfermeiro, assumindo de igual modo as mesmas responsabilidades, e no contexto de uma unidade ou serviço exerce a sua atividade como prestador de cuidados gerais e de cuidados diferenciados, adquiridos em contexto de trabalho, validados através de avaliação de desempenho.

3.2- Enfermeiro perito:

3.2.1- Enfermeiro perito graduado e enfermeiro perito graduado sénior - O enfermeiro perito, para além dos conteúdos funcionais descritos para os enfermeiros, desenvolve competências próprias inerentes à sua área de especialização, nomeadamente:

- a) Planear, coordenar e desenvolver intervenções no seu domínio de especialização;
- b) Identificar necessidades logísticas e promover a melhor utilização dos recursos, adequando-os aos cuidados de enfermagem a prestar;
- c) Desenvolver e colaborar na formação realizada nas unidades ou serviços;
- d) Orientar os enfermeiros, nomeadamente nas equipas multiprofissionais, no que concerne à definição e utilização de indicadores;
- e) Orientar as atividades de formação de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional;
- f) Colaborar na proposta das necessidades em enfermeiros e outro pessoal da unidade, tendo em vista os cuidados de enfermagem a prestar, cabendo-lhe a responsabilidade de os distribuir e adequar às necessidades existentes.

4- Cargos:

4.1- Enfermeiro responsável - Para além das funções inerentes às diferentes categorias do enfermeiro, o conteúdo funcional do cargo de enfermeiro responsável é sempre integrado e indissociável da gestão do processo de prestação de cuidados de saúde, nomeadamente:

- a) Gerir o serviço ou unidade de cuidados, incluindo a supervisão do planeamento, programação e avaliação do trabalho da respetiva equipa;
- b) Planear e incrementar ações e métodos de trabalho que visem a qualidade dos cuidados de enfermagem prestados, procedendo à definição ou utilização de indicadores e respetiva avaliação, atribuindo e decidindo afetação de meios;
- c) Gerir e supervisionar a prestação de cuidados de enfermagem, identificando as necessidades de recursos humanos, articulando com a equipa a sua adequação às necessidades previstas, nomeadamente através da elaboração de horários e de planos de trabalho e de férias;
- d) Participar na avaliação de desempenho dos enfermeiros;
- e) Assegurar a gestão dos recursos materiais, identificando necessidades para responder aos objetivos do serviço ou unidade de cuidados;
- f) Assegurar o cumprimento das orientações relativas à higiene e segurança no trabalho, desenvolvendo ações para a prevenção de acidentes de trabalho em articulação com o empregador;
- g) Dinamizar a formação em serviço, promovendo a investigação tendo em vista a alteração de procedimentos, circuitos ou métodos de trabalho para melhoria da eficiência dos cuidados prestados;
- h) Promover a concretização dos compromissos assumidos pelo empregador com outras instituições, nomeadamente estabelecimentos de ensino relativamente ao processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional;
- i) Prestar cuidados de enfermagem quando necessário ou tendo em vista a orientação e formação dos colaboradores da unidade.

4.2- Enfermeiro-coordenador - (A existência deste cargo depende da dimensão e complexidade da organização) ao enfermeiro-coordenador, pela sua competência na área técnica/científica, ético-profissional, de gestão de recursos humanos e materiais, perfil de liderança e de modelo dentro da organização, compete, nomeadamente, coordenar uma ou várias unidades de prestação de cuidados de enfermagem e:

- a) Promover níveis elevados de desempenho na área do seu departamento de prestação de cuidados;
- b) Determinar as necessidades de recursos humanos, com base nos níveis de dependência dos clientes da sua área de prestação de cuidados, adequando a sua distribuição e estabelecendo critérios referentes à mobilidade;
- c) Participar nos processos de contratualização inerentes ao seu departamento;
- d) Participar na avaliação do desempenho dos enfermeiros responsáveis e outros enfermeiros, tendo em conta a avaliação da qualidade dos cuidados de enfermagem prestados;
- e) Promover as relações institucionais com estabelecimentos de ensino ou outras entidades no âmbito do seu departamento;

f) Colaborar na organização de ações de formação e investigação para promover a qualidade dos cuidados;
g) Prestar cuidados de enfermagem de maior complexidade, excecionalmente, quando necessário e tendo em vista a orientação e ou formação de enfermeiros ou em situações de emergência.

4.3- Enfermeiro-diretor - Compete-lhe, nomeadamente:

a) Elaborar o plano e o relatório anual de atividades de enfermagem, em articulação com o plano e relatório global da instituição;

b) Participar na definição das metas organizacionais, compatibilizando os objetivos do estabelecimento com a filosofia e objetivos da profissão de enfermagem;

c) Definir padrões de cuidados de enfermagem e indicadores de avaliação do serviço de enfermagem do estabelecimento ou estabelecimentos de acordo com os valores da instituição;

d) Criar ou manter um efetivo sistema de classificação de utentes/utentes que permita determinar as necessidades em cuidados de enfermagem;

e) Elaborar propostas referentes à admissão de enfermeiros e proceder à sua distribuição;

f) Participar na mobilidade de enfermeiros, mediante critérios previamente estabelecidos;

g) Coordenar estudos para determinação de custos/benefícios no âmbito dos cuidados de enfermagem;

h) Definir metas no âmbito da formação e investigação;

i) Avaliar o desempenho dos enfermeiros com cargos de gestão com base no controlo que vai realizando e colaborar na avaliação dos outros enfermeiros;

j) Prestar cuidados de enfermagem de maior complexidade, excecionalmente, quando necessário e tendo em vista a orientação e ou formação de enfermeiros ou em situações de emergência.

5- Ingresso:

5.1- A carreira de enfermeiro inicia-se na categoria e nível de enfermeiro de ingresso.

5.2- Os enfermeiros com experiência profissional de pelo menos 6 (seis) ano em estabelecimento idóneo ingressam na carreira de enfermagem no nível de enfermeiro, podendo o empregador, se assim o entender e porque mais favorável ao enfermeiro, enquadrá-lo em nível superior.

6- Progressão e promoção:

6.1- Os enfermeiros progridem ao nível seguinte da sua categoria, através de avaliação de desempenho ou, na falta desta, com 6 anos de permanência no atual nível da categoria e desde que não tenham nenhuma avaliação negativa.

6.2- A promoção a enfermeiro perito só pode ocorrer quando o enfermeiro se encontre habilitado com especialidade reconhecida pela Ordem dos Enfermeiros, se for de interesse para a organização e se existirem postos de trabalho para o efeito.

7- Acesso aos cargos:

7.1- O acesso aos cargos de gestão é feito por nomeação, de entre enfermeiros com, pelo menos, 6 anos de exercício profissional e detentores de competências comprovadas nos domínios da prática profissional.

7.2- Os cargos de gestão são exercidos por um período temporalmente definido, em comissão de serviço.

7.3- O tempo de serviço exercido em cargos de gestão conta na categoria de origem, para todos os efeitos legais, designadamente o de progressão.

7.4- O exercício dos cargos de enfermeiro responsável e coordenador confere direito a um acréscimo remuneratório de 10 %, que releva como vencimento para todos os efeitos legais.

8- Avaliação de desempenho:

8.1- As instituições devem construir um sistema de avaliação do desempenho dos enfermeiros, subordinado aos princípios de justiça, igualdade e imparcialidade e baseado em:

i) Competências genéricas - Transversais e aplicáveis a todos os profissionais da instituição;

ii) Competências específicas - Próprias do exercício profissional dos enfermeiros;

iii) Competências institucionais - As que concorrem para atingir os objetivos da instituição ou serviço;

8.2- A avaliação do desempenho tem por objetivo a melhoria da qualidade dos serviços e da produtividade do trabalho, devendo ser tomada em linha de conta para efeitos de desenvolvimento profissional e de progressão na carreira.

8.3- As instituições ficam obrigadas a dar adequada e oportuna publicidade aos parâmetros a utilizar na avaliação de desempenho e à respetiva valorização, devendo elaborar um plano que, equilibradamente, tenha em conta os interesses e expectativas, quer das instituições quer dos seus enfermeiros.

8.4- O sistema de avaliação de desempenho deve assentar nos seguintes pressupostos:

i) Avaliação anual ou semestral;

ii) A avaliação classificada em 5 níveis de avaliação (dois negativos e três positivos);

iii) A existência de normas de atuação profissional e de critérios de avaliação;

- iv) Realização de entrevista de avaliação de desempenho;
- v) Registos periódicos do desempenho do enfermeiro avaliado;
- vi) Estabelecimento de consensos quanto aos procedimentos a adotar;
- vii) Harmonização dos procedimentos a adotar na orientação dos avaliados;
- viii) As competências específicas são avaliadas pelo enfermeiro responsável.

ANEXO II

Enquadramento das carreiras profissionais e categorias profissionais em graus de retribuição para o horário das 40 horas semanais

| Categoria | Nível | Valor remuneratório mensal em euros |
|-------------------|-----------------------------------|-------------------------------------|
| Enfermeiro perito | Enfermeiro perito graduado sénior | 1 940,00 € |
| Enfermeiro perito | Enfermeiro perito graduado | 1 900,00 € |
| Enfermeiro | Enfermeiro assistente III | 1 690,00 € |
| Enfermeiro | Enfermeiro assistente II | 1 650,00 € |
| Enfermeiro | Enfermeiro assistente I | 1 600,00 € |
| Enfermeiro | Enfermeiro | 1 400,00 € |
| Enfermeiro | Enfermeiro de ingresso (*) | 1 250,00 € |

* O enfermeiro de ingresso transita automaticamente para a categoria de enfermeiro decorridos seis meses de exercício de funções no âmbito de uma integração à unidade ou serviço.

Lisboa, 25 de junho de 2024.

Pela Associação Portuguesa de Hospitalização Privada - APHP:

Oscar Gaspar, presidente da direção e mandatário.

Carlos Alcântara, vogal da direção e mandatário.

Ana César Machado, mandatária.

Pelo Sindicato Democrático dos Enfermeiros de Portugal - SINDEPOR:

Carlos Ramalho, presidente da direção e mandatário.

Pelo SITEU - Sindicato Independente de Todos os Enfermeiros Unidos do Continente e Ilhas:

Gorete Pimentel, presidente da direção e mandatária.

Pelo Sindicato de Enfermeiros - SE:

Pedro Costa, presidente da direção e mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Profissionais de Enfermagem - SIPENF:

Fernando Parreira, presidente da direção e mandatário.

Pelo SNE - Sindicato Nacional dos Enfermeiros:

Emanuel Boieiro, presidente da direção e mandatário.

Depositado a 17 de julho de 2024, a fl. 70 do livro n.º 13, com o n.º 193/2024, 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 AIG Europe S.A. - Sucursal em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Revisão global

CAPÍTULO I

(Âmbito e vigência)Cláusula 1.^a**(Âmbito)**

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga a AIG Europe S.A. - Sucursal em Portugal, adiante designada por «empresa» e os trabalhadores filiados na associação sindical outorgante que estejam ao serviço daquela.

2- Este AE é aplicável à atividade da empresa em território nacional e, por isso, abrange uma empresa e 48 trabalhadores, desenvolvendo a sua atividade no setor segurador.

Cláusula 2.^a**(Vigência e produção de efeitos)**

1- Este AE entra em vigor no prazo de cinco dias a contar da data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O período de vigência será de 36 meses contados a partir da sua produção de efeitos, salvo quanto a tabelas salariais que vigorarão durante o período expressamente acordado.

3- O presente AE renova-se automaticamente por iguais períodos de 36 meses, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas.

4- Para efeitos do número 2, considera-se que a expressão «tabelas salariais» abrange não só a retribuição base mínima, mas também outras formas de remuneração.

5- Os valores da tabela salarial, assim como as cláusulas que consagram valores pecuniários, produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano para o qual foram acordados.

Cláusula 3.^a**(Denúncia, revisão e caducidade)**

1- Qualquer das partes pode denunciar o AE mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta global de negociação.

2- Qualquer das partes pode propor a revisão, global ou parcial, do AE, devendo para o efeito dirigir uma comunicação escrita à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial ou da renovação.

3- Após a caducidade, e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, manter-se-ão em vigor os efeitos previstos neste AE sobre:

- a) Direito a férias - Cláusula 33.^a;
- b) Dispensas de Natal, de Páscoa e no dia de aniversário - Cláusula 37.^a;
- c) Subsídio de refeição - Cláusula 40.^a;

- d) Prémio de permanência - Cláusula 44.^a;
- e) Complemento ao subsídio por doença - Cláusula 45.^a;
- f) Seguro de saúde e de vida - Cláusulas 47.^a e 48.^a;
- g) Apoio escolar - Cláusula 50.^a;
- h) Plano individual de reforma - Cláusula 51.^a

CAPÍTULO II

(Admissão e enquadramento profissional)

Cláusula 4.^a

(Condições de admissão)

As condições mínimas de admissão para o exercício das funções inerentes às categorias previstas neste AE são as seguintes:

- a) Ser maior de idade; e
- b) Possuir as habilitações escolares mínimas legais.

Cláusula 5.^a

(Categorias profissionais e atividade contratada)

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE serão classificados em conformidade com as suas funções, tendo em conta as categorias constantes do anexo I.

2- O trabalhador deve desempenhar as funções correspondentes à atividade para que se encontra contratado e ainda as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, as quais se encontram incluídas na sua categoria profissional.

3- Consideram-se funções afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as funções compreendidas no mesmo grupo ou carreira profissional, as funções próximas quanto à sua natureza, características e aptidões psicofísicas exigidas ao trabalhador, bem como as funções que sejam instrumentais, sequenciais ou condicionais das funções compreendidas na atividade para a qual o trabalhador foi contratado e desde que não impliquem qualquer desvalorização profissional.

Cláusula 6.^a

(Mobilidade funcional)

1- A empresa pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar o trabalhador de exercer temporariamente funções não compreendidas na atividade contratada, desde que tal não implique uma modificação substancial da posição do trabalhador.

2- Para efeitos do número anterior, consideram-se compreendidas no interesse da empresa, designadamente, as situações de acréscimo temporário do volume de trabalho que não justifique a contratação de trabalhador, a necessidade de substituição direta ou indireta de trabalhador temporariamente impedido de trabalhar ou a necessidade de substituição direta ou indireta de trabalhador temporariamente impedido de desempenhar as suas funções habituais por decisão empresarial.

3- Para efeitos do número 1 da presente cláusula, considera-se que existe modificação substancial da posição do trabalhador quando não se verifique qualquer afinidade entre as tarefas temporariamente cometidas e as que se incluem na categoria profissional do trabalhador e o desnível hierárquico seja suscetível de provocar desprestígio ou afetar a dignidade profissional do trabalhador.

4- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e indicar a sua duração previsível, a qual não poderá ultrapassar três anos.

5- Constitui justa causa de despedimento do trabalhador a recusa reiterada do cumprimento de ordens da empresa ao abrigo do disposto na presente cláusula.

Cláusula 7.^a

(Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a 1 ano, com possibilidade de renovação até ao limite de 2 anos, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas ou sindicato outorgante.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 60 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 90 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 8.^a

(Estágios de ingresso)

1- O ingresso nas categorias profissionais de auxiliar geral, assistente operacional (grau I a III), especialista operacional (grau I a III) e técnico (grau I a III) poderá ficar dependente de um período de estágio, o qual não poderá exceder 12 (doze) meses de trabalho efetivo na empresa, salvo tratando-se de estágio obrigatório para aquisição de uma habilitação profissional, em que pode ser prorrogado até ao limite de 18 (dezoito) meses.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em período de estágio será o correspondente a 80 % da retribuição mínima da categoria profissional para a qual estagiam, nos termos do anexo II.

3- O disposto nesta cláusula e no AE não se aplica aos estágios curriculares e os estágios profissionais não curriculares ao abrigo de protocolos celebrados entre a empresa e entidades de ensino públicas ou privados nem aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, cuja remuneração será definida nos termos da lei.

Cláusula 9.^a

(Contrato de trabalho a termo)

1- Sem prejuízo do disposto na lei, o contrato de trabalho só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades não permanentes da empresa e por período não superior ao previsivelmente correspondente à satisfação dessas necessidades.

2- Consideram-se necessidades não permanentes, designadamente as de duração temporária e que não seja previsível durarem mais de três anos.

3- Tendo em conta a flutuação do volume de serviço da empresa, designadamente em virtude do número e período de duração das apólices de seguro contratadas por terceiros, presumem-se justificados por necessidades não permanentes os contratos de trabalho a termo celebrados pela empresa até ao limite de 20 % do quadro de pessoal.

Cláusula 10.^a

(Comissão de serviço)

Sem prejuízo do disposto na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço os cargos de diretor(a) coordenador(a) e responsável de área (grau I a III), mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 11.^a

(Período experimental)

1- Para efeitos de estipulação do período experimental, considera-se que exercem cargos de complexidade técnica, elevado grau de responsabilidade e que pressupõem uma especial qualificação, bem como funções de confiança, os trabalhadores com as categorias profissionais de diretor(a) coordenador(a), responsável de área (grau I a III), coordenador(a) (grau I a III), técnico (grau IV) e especialista operacional (grau IV).

2- Para os mesmos efeitos, considera-se que exercem cargos de direção e que são quadros superiores os trabalhadores com as categorias profissionais compreendidas no grupo profissional dos trabalhadores que exercem cargos de gestão.

CAPÍTULO III

(Desempenho e evolução na carreira)

Cláusula 12.^a

(Avaliação de desempenho)

1- A empresa deverá instituir e implementar um sistema de avaliação de desempenho a definir em regulamento interno.

2- O resultado da avaliação de desempenho poderá ser tido em conta para efeitos de progressões e promoções facultativas na carreira, na eventual atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, na atribuição de prémios facultativos e na seleção de trabalhadores a despedir em caso de despedimento por motivos objetivos ligados à necessidade de reduzir o quadro de pessoal.

3- A avaliação de desempenho deverá assentar em critérios de avaliação claros, objetivos e quantificáveis, que serão transmitidos ao trabalhador no momento da admissão, em caso de alteração funcional ou sempre que alterados, encontrando-se permanentemente disponíveis para consulta e esclarecimentos.

4- O resultado da avaliação de desempenho será comunicado por escrito ao trabalhador pelo superior hierárquico ou por trabalhador da empresa com funções na área de recursos humanos, através dos sistemas internos da empresa.

5- As reclamações de recurso deverão ser apresentadas no prazo de 30 (trinta) dias contados da data do conhecimento da avaliação, ao responsável do departamento onde o trabalhador exerce as suas funções ou, caso o trabalhador tenha sido avaliado por este, ao responsável pelo departamento de recursos humanos, cabendo-lhes decidir, em definitivo, sobre as reclamações apresentadas no prazo de 60 (sessenta) dias, sob pena de o mesmo ser considerado deferido tacitamente.

6- A decisão da reclamação será comunicada por escrito, através de decisão fundamentada, ao trabalhador pelo responsável do departamento onde o trabalhador exerce as suas funções ou pelo responsável pelo departamento de recursos humanos.

Cláusula 13.^a

(Promoções e progressões salariais)

1- As promoções deverão pautar-se pelos seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional ministrada pela empresa e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Situação económica e financeira da empresa.

2- Os trabalhadores com as categorias profissionais de assistente operacional e especialista operacional de grau I que, decorridos 5 anos após a sua admissão na empresa, não tenham sido promovidos a categoria de nível salarial superior têm direito a um acréscimo na remuneração base mensal de valor não inferior a 5 % do valor mínimo do nível salarial da respetiva categoria, desde que verificadas cumulativamente as seguintes condições:

- a) Terem obtido em 5 anos um valor médio igual ou superior a 65 % no máximo possível nas avaliações de desempenho efetuadas pela empresa;
- b) Terem obtido um valor não inferior a 65 % do máximo possível na avaliação de desempenho no ano que precede a evolução para nível salarial superior;
- c) A situação económica e financeira da empresa o permita.

3- O disposto no número 2 não será aplicável aos trabalhadores que, nos últimos 5 anos, tenham tido incremento(s) extraordinário(s) da sua retribuição base por iniciativa da empresa em montante global igual ou superior a 5 % do valor mínimo do nível salarial da respetiva categoria.

4- Se o trabalhador registar em dois anos consecutivos ou em cinco anos interpolados avaliações de desempenho cujos resultados sejam inferiores a 60 % do máximo possível, a empresa fica desobrigada do cumprimento das obrigações previstas no número 2 desta cláusula.

CAPÍTULO IV

(Direitos e deveres das partes)Cláusula 14.^a**(Deveres da empresa)**

Sem prejuízo do disposto na lei, são deveres da empresa:

- a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;
- b) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria;
- c) Não deslocar qualquer trabalhador para serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou não estejam de acordo com a sua classe hierárquica, salvo os casos previstos na lei e no presente AE;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Segurar todos os trabalhadores de acordo com a remuneração global auferida;
- f) Proporcionar dentro do possível aos trabalhadores a necessária formação e aperfeiçoamento profissional;
- g) Facultar ao trabalhador, quando ele o solicite, por escrito, a consulta do seu processo individual, no qual devem constar, para além de outros elementos, a categoria profissional, avaliações, progressões, remunerações auferidas, faltas dadas ao trabalho e sua natureza, épocas de férias gozadas e sanções disciplinares aplicadas.

Cláusula 15.^a**(Deveres dos trabalhadores)**

Sem prejuízo do disposto na lei, são deveres dos trabalhadores:

- a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;
- b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente AE;
- c) Velar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como a documentação com eles relacionada;
- d) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa;
- e) Cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, das normas que o regem e dos regulamentos internos ou ordens de serviço que não sejam contrários às disposições do presente AE e aos seus direitos e garantias.

Cláusula 16.^a**(Garantias dos trabalhadores)**

Sem prejuízo do disposto na lei, a empresa não pode:

- a) Despedir o trabalhador sem justa causa;
- b) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele e/ou dos seus companheiros;
- d) Diminuir a retribuição do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei;
- e) Mudar o trabalhador para categoria profissional inferior, fora dos casos previstos na lei;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, fora das condições previstas no presente AE;
- g) Explorar com fins lucrativos quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho para fornecimento de bens ou prestação de serviço aos trabalhadores;
- h) Despedir e readmitir trabalhadores, mesmo com o seu acordo, havendo propósito de os prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Utilizar os trabalhadores em atividades alheias às que correspondem às suas aptidões e classe ou categoria, salvo nos casos de força maior em que haja acordo escrito do trabalhador;
- j) Ofender a honra e dignidade dos trabalhadores.

Cláusula 17.^a**(Princípios gerais de formação profissional)**

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
- b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para a eficácia e produtividade da empresa;
- c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
- d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
- e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- A empresa elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

3- É da responsabilidade da empresa assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pela empresa, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador ou estar relacionada com a atividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

5- Cada trabalhador tem direito, em cada ano, a um número mínimo de 40 horas de formação contínua, ou sendo contratado a termo por período igual ou superior a 3 meses, um número de horas proporcional à duração do contrato nesse ano.

6- As horas de formação que não sejam asseguradas pela empresa até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

7- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

8- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas, de uma só vez ou, com o acordo da empresa, intermitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo da empresa, ser substituído no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência de formação em período pós-laboral, ou (em alternativa) ser concedida dispensa ao trabalhador pelo período de tempo correspondente às horas de formação em período pós-laboral, nos três dias úteis seguintes.

CAPÍTULO V

(Local de trabalho)Cláusula 18.^a**(Local de trabalho)**

O trabalhador deve exercer a sua atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo das deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional, mediante indicação por escrito do motivo que determina a transferência.

Cláusula 19.^a**(Mobilidade geográfica)**

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho situado dentro do mesmo município, num município limítrofe ou dentro da mesma área metropolitana quando esteja constituída.

2- A empresa pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho nas seguintes circunstâncias:

- a) Em caso de mudança ou extinção, total ou parcial, do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço;
- b) Quando outro motivo do interesse da empresa o exija e a transferência não implique prejuízo sério para o trabalhador.

3- Em caso de alteração do local de trabalho, temporária ou definitiva, o trabalhador tem direito ao custeamento do acréscimo das despesas de deslocação para o novo local de trabalho se o valor mais reduzido dos custos de deslocação para o novo local de trabalho (incluindo em transportes públicos, se for essa a solução mais económica desde que garanta o cumprimento do horário de trabalho e o descanso diário) for superior ao dos custos mínimos de deslocação para o anterior local de trabalho, sendo a empresa responsável por essa diferença.

4- A alteração do local de trabalho dentro do mesmo município não confere ao trabalhador o direito a custeamento do acréscimo de despesas previsto no número anterior.

5- A transferência temporária não pode exceder 12 meses, salvo por exigências imperiosas do funcionamento da empresa e mediante indicação por escrito do motivo que determina a transferência do trabalho.

6- No caso de transferência definitiva, o trabalhador pode resolver o contrato de trabalho se tiver prejuízo sério, nos termos da lei.

Cláusula 20.^a

(Teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de acordo escrito entre o trabalhador e o empregador para a prestação subordinada de teletrabalho, nos termos de regulamento interno da empresa ou de política em vigor, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente AE.

2- O acordo individual, para além de conter os termos e condições previstos na lei poderá conter também os princípios e recomendações que constem do regulamento interno ou da política em vigor que, se existirem, estarão disponíveis para consulta pelos trabalhadores.

3- Pode desempenhar a sua atividade em regime de teletrabalho o trabalhador cuja atividade seja considerada pelo empregador compatível com este regime.

4- A atividade será considerada compatível com o regime de teletrabalho quando o local assegure as condições de saúde e segurança, assim como reúna as condições de tecnologias de informação e de comunicação, estando a empresa disponível para prestar apoio em consonância com a política em vigor relativamente ao modelo de trabalho híbrido.

5- O número de dias de teletrabalho poderá variar de acordo com a política em vigor e/ou por acordo com o superior hierárquico.

6- Por forma a evitar o isolamento do trabalhador, o empregador promoverá as medidas necessárias para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica nas instalações da empresa, no mínimo uma vez a cada dois meses.

7- Salvo indicação da empresa em contrário, o trabalhador que preste atividade em regime de teletrabalho manterá o horário de trabalho que lhe estava a ser aplicado em regime de trabalho presencial.

8- O trabalhador em regime de teletrabalho utilizará para fins exclusivamente profissionais os equipamentos, instrumentos ou quaisquer outros meios que lhe tenham sido fornecidos ou disponibilizados pela empresa e cuja propriedade pertence à empresa.

9- O trabalhador obriga-se a fazer uma utilização adequada e prudente dos equipamentos, instrumentos ou quaisquer outros meios que lhe tenham sido disponibilizados para a prestação de teletrabalho, mantendo-os em bom estado de conservação, estando obrigado a reportar logo que possível qualquer dano ou furto ocorrido nos equipamentos, instrumentos ou quaisquer outros meios, designadamente, mas sem limitar, *software*.

10- Os custos inerentes à instalação e manutenção dos instrumentos de trabalho são da responsabilidade da empresa.

11- O trabalhador em regime de teletrabalho mantém direito ao subsídio de refeição.

12- Para compensar o trabalhador pelo acréscimo de custos adicionais presumidos com a prestação de teletrabalho, a empresa pagará ao trabalhador a importância de 2,00 €, por cada dia de teletrabalho efetivamente prestado, o qual não será considerado retribuição em circunstância alguma.

13- O valor que se venha a apurar nos termos referidos no número anterior será pago juntamente com o processamento salarial do respetivo mês, sob a rubrica apoio de despesas de teletrabalho.

14- Salvo acordo expresso em contrário no caso de trabalhador anteriormente vinculado à empresa, a prestação da sua atividade em regime de teletrabalho vigorará por tempo determinado, com início na data estabe-

lecida no acordo, por períodos de 6 meses, que se renovarão automaticamente por iguais períodos, desde que nenhuma das partes denuncie o acordo, por escrito, até 30 dias antes do seu termo.

15- Nas situações em que a prestação de teletrabalho vigore por tempo indeterminado, qualquer das partes pode denunciar o acordo, por escrito, com a antecedência mínima de 60 dias.

16- Cessando o acordo para prestação de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual à empresa, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras compatíveis com a atividade contratada, salvo acordo escrito em contrário e sem prejuízo dos direitos e garantias do trabalhador.

17- A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, podendo a empresa, querendo, dar conhecimento do respetivo teor ao sindicato outorgante.

Cláusula 21.^a

(Direito ao desligar digital no âmbito da relação laboral)

1- A empresa reconhece como direito do trabalhador, o direito ao desligar digital, de forma a garantir a saúde, diminuindo a fadiga tecnológica, *stress*, e potenciando a qualidade de trabalho e em simultâneo a conciliação do trabalho com a vida pessoal e familiar.

2- Com o fim de garantir e regular o direito previsto no número anterior, a utilização de ferramentas digitais cedidas pela empresa deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas no presente AE e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente horários de trabalho, períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.

3- Somente por exigências imperiosas referentes ao funcionamento da empresa, resultantes de ocorrências externas imprevistas ou anomalias inesperadas ao normal funcionamento da empresa, e atendendo à natureza das respetivas funções, é permitida a interrupção dos períodos referidos no número anterior.

4- A empresa deverá, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite, nomeadamente, o risco de fadiga, abrangendo em princípio todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.

5- A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, podendo a empresa, querendo, dar conhecimento do respetivo teor ao sindicato outorgante.

Cláusula 22.^a

(Transformação digital)

1- Nos processos de transformação digital, a empresa informará o sindicato subscritor sobre as mudanças tecnológicas que se venham a produzir na mesma, quando estas se apresentem como relevantes e possam ter consequências significativas no nível de emprego e ou implicar mudanças substanciais nas condições laborais.

2- Quando a empresa inicie processos desta natureza terá de ministrar a formação necessária aos trabalhadores afetados, dotando-os obrigatoriamente das competências e habilitações necessárias para enfrentar a transformação digital que pretenda implementar internamente.

Cláusula 23.^a

(Direito à intimidade e uso de dispositivos digitais e de geolocalização no âmbito laboral)

1- O uso dos meios digitais disponibilizados pela empresa ao trabalhador está sujeito às regras previstas na cláusula 21.^a, sendo garantidos ao trabalhador os demais direitos previstos na lei.

2- A empresa apenas pode aceder diretamente aos conteúdos criados no âmbito da relação laboral, no uso dos meios digitais disponibilizados, quando tal decorra expressamente do controlo do cumprimento das obrigações legais e na garantia da integridade dos referidos dispositivos.

3- Os regulamentos internos da empresa deverão especificar e determinar, de modo preciso, que tipo de uso pessoal é autorizado dos equipamentos disponibilizados, estabelecendo garantias que visem preservar a intimidade do trabalhador, estabelecendo nomeadamente os períodos, se for caso, em que os dispositivos poderão ser utilizados para fins privados e quais os respetivos critérios.

4- Apenas é possível a utilização de sistemas de geolocalização em viaturas da empresa ou por esta cedidas, utilizadas exclusivamente no exercício das funções profissionais externas, sendo completamente vedada a utilização dos mesmos em dispositivos móveis inteligentes cedidos pelo empregador (telemóveis, computadores portáteis ou similares, ou outros), sempre no respeito pelos preceitos legais aplicáveis.

Cláusula 24.^a**(Uso da inteligência artificial nas relações laborais)**

1- As partes reconhecem as vantagens do uso responsável da inteligência artificial, no que pode proporcionar de trabalhos mais qualificados e melhores condições de trabalho, assim como no facilitar da atividade diária da empresa e dos trabalhadores, tendo como referência as declarações conjuntas sobre inteligência artificial, aprovadas pelos agentes sociais europeus do sector financeiro bem como a legislação portuguesa sobre esta matéria.

2- As partes consideram que a inteligência artificial deve ser um meio destinado a reforçar as capacidades e habilitações dos trabalhadores, devendo tal utilização cumprir com critérios éticos e de transparência, evitando qualquer forma de discriminação.

3- A empresa informará os trabalhadores, sobre a utilização de algoritmos ou sistemas de inteligência artificial, identificando a tecnologia utilizada e as concretas decisões de gestão dos recursos humanos e relações laborais que se baseiem exclusivamente em modelos digitais sem intervenção humana.

4- Para além da informação prestada aos trabalhadores, a informação indicada no número anterior também deverá ser prestada ao sindicato subscritor do presente AE.

CAPÍTULO VI

(Duração e organização do tempo de trabalho)Cláusula 25.^a**(Período normal de trabalho)**

1- O período normal de trabalho será de 35 horas semanais e de 7 horas diárias.

2- O período de trabalho diário poderá interrompido por um intervalo para refeição cuja duração não poderá ser inferior a uma hora e não deverá ser superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de seis horas de trabalho consecutivo.

3- Nos casos em que as necessidades de serviço o exijam, nos casos de jornada intensiva ou mediante solicitação do trabalhador, o intervalo para refeição poderá ser reduzido ou excluído.

Cláusula 26.^a**(Tolerância de ponto)**

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e de isenção de horário de trabalho.

Cláusula 27.^a**(Jornada intensiva)**

1- O trabalhador poderá, mediante autorização do seu superior hierárquico, praticar uma jornada intensiva de sete horas, entre as 8h00 e as 15h00, com uma pausa de 15 (quinze) minutos destinada a refeição que será incluída no tempo de trabalho, todas as sextas-feiras do ano.

2- A empresa poderá suspender a aplicação do regime de jornada intensiva caso se justifique a presença do trabalhador no horário de trabalho habitual.

3- O disposto no número 1 da presente cláusula não prejudica a aplicação dos regimes especiais de organização de tempos de trabalho, designadamente os regimes de adaptabilidade, banco de horas, horário concentrado, isenção de horário e trabalho suplementar.

Cláusula 28.^a**(Descanso semanal obrigatório e complementar)**

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este acordo têm direito em cada semana a dois dias de descanso,

que coincidirão com o sábado e o domingo, exceto nos casos previstos na lei e neste AE.

2- Considera-se dia de descanso semanal complementar o primeiro dos referidos dias de descanso e o segundo como dia de descanso semanal obrigatório.

3- Aos trabalhadores do mesmo agregado familiar será proporcionado, sempre que possível, o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 29.^a

(Trabalho suplementar)

1- Apenas é admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos previstos na lei.

2- O trabalho suplementar está sujeito, por trabalhador, ao limite de 150 horas por ano, mas a partir das 100 horas anuais a respetiva prestação carecerá de aceitação do trabalhador.

3- A prestação de trabalho suplementar é paga nos seguintes termos:

a) Até 100 horas anuais, será pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

– 50 % pela 1.^a hora ou fração desta e 75 % por hora ou fração subsequente em dia útil;

– 100 % por cada hora ou fração em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou dia feriado;

b) A partir das 100 horas anuais, o valor referido em cada uma das alíneas anteriores será acrescido de 25 %.

4- A compensação do trabalho suplementar pode, em alternativa ao pagamento em dinheiro com os acréscimos referidos no número anterior, ser efetuada mediante a redução equivalente do tempo de trabalho ou através da conjugação de ambas as modalidades desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

Cláusula 30.^a

(Trabalho noturno)

1- O trabalho prestado entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte é considerado trabalho noturno.

2- O trabalho noturno é remunerado de acordo com os acréscimos previstos na lei.

3- A empresa poderá optar por remunerar o trabalho noturno através de redução equivalente do período normal de trabalho ou aumento fixo da retribuição base.

Cláusula 31.^a

(Isenção de horário de trabalho)

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que tenham as categorias profissionais de diretor(a) coordenador(a), responsável de área (grau I a III) e coordenador(a) (grau III), técnico (grau IV) e especialista operacional (grau IV).

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 43.^a

Cláusula 32.^a

(Banco de horas)

1- A organização do tempo de trabalho obedecerá ao regime do banco de horas, nos termos previstos nos números seguintes.

2- O período normal de trabalho pode ser aumentado até 4 horas diárias e pode atingir 60 horas semanais, com um limite anual de 200 horas por ano.

3- A utilização do banco de horas poderá ser iniciada com o acréscimo do tempo de trabalho ou com a sua redução.

4- O trabalho prestado em acréscimo pode ser compensado, por decisão da empresa, através de alguma ou algumas das seguintes modalidades:

a) Redução equivalente do tempo de trabalho;

b) Aumento do período de férias;

c) Pagamento em dinheiro pelo valor da retribuição horária.

5- Quando a empresa pretenda utilizar o banco de horas, deve comunicar ao trabalhador a necessidade de prestação de trabalho em acréscimo com um mínimo de 2 dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade da empresa, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

6- Caso haja lugar à redução prevista na alínea *a)* do número 4, o período de redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo deve ter lugar, por iniciativa do trabalhador na semana seguinte ou, na sua falta, por iniciativa da empresa.

7- Para efeitos do número anterior, qualquer das partes deve informar a outra da utilização da redução com uma antecedência mínima de 2 dias.

8- A utilização do banco de horas pelo trabalhador nas situações em que não há saldo de trabalho prestado em acréscimo a favor do trabalhador carece de autorização da empresa, a solicitar pelo trabalhador com um mínimo de 5 dias de antecedência, salvo em situações de manifesta necessidade do trabalhador, caso em que aquela antecedência pode ser reduzida.

9- No final de cada ano civil deverá ser saldada a diferença entre o acréscimo e a redução do tempo de trabalho, podendo a mesma ser efetuada até ao final do primeiro trimestre do ano civil subsequente.

10- No caso de no final do primeiro trimestre do ano subsequente não estar efetuada a compensação referida no número anterior, considera-se saldado a favor do trabalhador o total de horas não trabalhadas.

11- As horas prestadas em acréscimo do tempo de trabalho não compensadas até ao final do primeiro trimestre ano civil subsequente consideram-se compensadas a favor da empresa.

12- O descanso semanal obrigatório, a isenção de horário de trabalho, a adaptabilidade e o trabalho suplementar não prejudicam a aplicação do regime de banco de horas.

CAPÍTULO VII

(Férias, faltas e interrupção do trabalho)

Cláusula 33.^a

(Direito a férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, sem prejuízo dos casos especiais de duração do período de férias previstos na lei.

2- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início no ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- A duração do período anual de férias estipulado no presente acordo permanecerá em vigor na medida em que a duração total do período de férias resultante da lei não seja mais favorável ao trabalhador.

Cláusula 34.^a

(Faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento de:

i) Cônjuge não separado de pessoas e bens e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, filho ou enteado - Até 20 dias consecutivos;

ii) Outros parentes ou afins no 1.º grau na linha reta - Até 5 dias consecutivos;

iii) Outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral - 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 observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a membros do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

f) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;

g) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

h) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

i) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

j) As demais que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

4- As faltas por autodeclaração do trabalhador no Serviço Nacional de Saúde, são consideradas justificadas e implicam perda de retribuição.

Cláusula 35.^a

(Interrupção do período de férias)

1- As férias são interrompidas pelos períodos a seguir indicados, desde que a empresa seja atempadamente informada das respetivas ocorrências:

a) Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;

b) Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na cláusula 34.^a, número 2, alínea b), pelo período máximo aí previsto;

c) 3 dias úteis consecutivos, em caso de interrupção da gravidez ou luto gestacional do cônjuge ou equiparado, do trabalhador;

d) Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;

e) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;

e) Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;

f) Licença por adoção, por todo o período de duração desta.

2- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges.

3- Terminados os períodos de interrupção referidos no número 1, o gozo das férias recomeça automaticamente pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pela empresa, nos termos da lei.

Cláusula 36.^a

(Feriados)

1- Os feriados obrigatórios são determinados nos termos do Código do Trabalho.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser substituído por outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- Além dos feriados obrigatórios, serão ainda observados: o feriado municipal do local de trabalho, ou quando aquele não exista, o feriado municipal da capital de distrito e a Terça-Feira de Carnaval.

Cláusula 37.^a

(Dispensas de Natal, de Páscoa e no dia de aniversário)

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- A empresa pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- A empresa confere ao trabalhador, no dia do seu aniversário, o direito de praticar uma jornada diária reduzida de 4 horas, a prestar no período da manhã ou da tarde, consoante a sua escolha.

4- Se o dia de aniversário do trabalhador coincidir com o dia de descanso semanal obrigatório ou complementar ou com dia de feriado obrigatório, o direito a que se alude no número anterior transfere-se para um dos três dias úteis subsequentes ao do seu aniversário.

5- A empresa poderá suspender a aplicação do regime de jornada reduzida, caso se justifique a presença do trabalhador no horário de trabalho habitual.

6- Verificada a situação prevista no número anterior o trabalhador poderá praticar uma jornada diária reduzida de 4 horas, no período da manhã ou da tarde, consoante a sua escolha, num dos três dias úteis subsequentes ao dia do seu aniversário.

7- O trabalhador poderá gozar 2 (duas) pontes em cada ano civil em dias a combinar com o seu superior hierárquico.

8- A liberalidade a que se alude no número anterior se não for utilizada no ano civil a que respeita não transita nem acumula para os anos seguintes e não confere ao trabalhador qualquer outro tipo de benefício ou compensação.

CAPÍTULO VII

(Retribuição e outros abonos)

Cláusula 38.^a

(Retribuição)

1- Considera-se retribuição a prestação que, nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2- Não se consideram retribuição as prestações atribuídas pela empresa com o intuito de compensar e/ou antecipar despesas do trabalhador incorridas com a prestação de trabalho, designadamente o subsídio de refeição, as ajudas de custo, abonos de viagem ou outras prestações equivalentes, quando suportadas pela empresa.

3- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

4- O pagamento da retribuição será efetuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

5- Até ao último dia útil do mês a que respeita o pagamento da retribuição, a empresa disponibilizará ao trabalhador um documento comprovativo e discriminado da retribuição.

Cláusula 39.^a

(Definições)

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) «Retribuição base mensal» a retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II, aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;

b) «Retribuição base anual» o somatório das retribuições base mensais acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no ano civil;

c) «Retribuição efetiva mensal» a retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a retribuição por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos do banco de horas, as contribuições para o plano individual de reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) «Retribuição efetiva anual» o somatório das retribuições efetivas mensais acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no ano civil.

Cláusula 40.^a

(Subsídio de refeição)

1- A título de subsídio de refeição, o trabalhador receberá, por cada dia útil de trabalho efetivo, a quantia indicada no anexo II, a qual pode ser paga pela empresa em numerário, vales de refeição ou outro meio de pagamento similar.

2- O subsídio de refeição apenas será pago se o trabalhador prestar 4 ou mais horas de trabalho diário, independentemente da modalidade do contrato de trabalho em questão ou do regime de organização dos tempos de trabalho em vigor.

3- O subsídio de refeição não é devido nos casos em que a empresa custeie ou proceda ao reembolso das despesas do trabalhador com a refeição principal ou nos casos em que haja lugar à prestação de teletrabalho a partir da residência do trabalhador.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de férias)

1- O subsídio de férias corresponde a um mês de retribuição efetiva mensal.

2- O montante do subsídio de férias é de valor igual ao da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito no mês imediatamente anterior ao do respetivo pagamento e, caso haja que proceder a ajustes/correções, estes serão feitos em 31 de dezembro do respetivo ano civil.

3- O subsídio de férias será pago pela empresa no mês de maio de cada ano.

4- Caso o trabalhador solicite o pagamento com cinco dias de antecedência face ao início do gozo das férias ou o gozo do maior período de férias quando estas forem interpoladas, o subsídio de férias será pago até ao início das férias.

Cláusula 42.^a

(Subsídio de Natal)

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal no valor correspondente a um mês de retribuição efetiva mensal, que será pago com a retribuição do mês de novembro do ano a que diz respeito.

2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, processando-se nesse mês o eventual acerto ao subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 43.^a

(Retribuição específica por isenção de horário de trabalho)

1- As modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 %, no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) 15 %, no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de aumento do período normal de trabalho por dia ou por semana até 5 (cinco) horas;

c) 7 %, no regime de isenção de horário de trabalho com observância do período normal de trabalho acordado.

2- Os trabalhadores com a categoria profissional de diretor e gestor podem renunciar à retribuição específica por isenção de horário de trabalho.

CAPÍTULO VIII

(Benefícios)

Cláusula 44.^a

(Prémio de permanência)

1- A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo à empresa, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário equivalente a 50 % da retribuição efetiva, que será pago em conjunto com a retribuição do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições cumulativas:

a) Não ter dado mais que 25 faltas justificadas no conjunto dos 5 anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário, salvo as faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar, bem como as faltas dadas na sequência de acidente de trabalho;

b) Tiver obtido média positiva nas avaliações de desempenho profissional durante o referido período de 5 anos;

c) Inexistência de faltas injustificadas;

d) Inexistência de sanções disciplinares.

3- No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade, e logo que verificados os períodos mínimos de

permanência na empresa acima indicados em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

- a) 3 dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;
- b) 4 dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;
- c) 5 dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

4- Existindo acordo entre a empresa e o trabalhador, a licença anual com retribuição pode ser substituída pelo pagamento de um prémio pecuniário de valor idêntico à retribuição efetiva diária correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito.

5- Ao número de dias de licença com retribuição conferidas nos termos do número 3 são deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, salvo as seguintes:

- a) As justificadas, até 4 por ano;
- b) As dadas por morte de filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges;
- c) As faltas justificadas que decorram de internamento hospitalar, incluindo o dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar;
- d) As faltas dadas na sequência de acidente de trabalho.

6- No ano em que o trabalhador reúna os requisitos mínimos exigidos para requerer a reforma por velhice e o não fizer, perde o direito ao prémio pecuniário ou à concessão de dias de licença com retribuição previstos nos números anteriores.

7- A contagem dos múltiplos dos 5 anos de permanência do trabalhador na empresa é feita por referência à data de início do contrato de trabalho.

Cláusula 45.^a

(Complemento ao subsídio por doença)

1- A empresa obriga-se a pagar ao trabalhador, quando se encontre doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços competentes para o efeito, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto na presente cláusula.

2- O mesmo se aplicará aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade ou, independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- O valor do complemento de subsídio de doença está limitado a 35 % da retribuição efetiva mensal do trabalhador.

4- A título de adiantamento, e em conjunto com o valor do subsídio de doença que o trabalhador tenha direito a receber da Segurança Social, a empresa pagará ao trabalhador o complemento previsto na presente cláusula.

5- A aplicação desta cláusula não confere ao trabalhador o direito de receber uma compensação superior à sua retribuição mensal líquida.

6- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda total ou parcial do subsídio de Natal, a empresa adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

7- No caso de os serviços de Segurança Social pagarem o subsídio de doença diretamente ao trabalhador, o trabalhador está obrigado a entregar a totalidade do valor recebido à empresa no prazo de 8 dias após o recebimento, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave e fundamento para perda do benefício previsto na presente cláusula com efeitos imediatos, salvo em caso de justo impedimento e desde que justificado por documento idóneo.

8- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social nos termos dos números 1 e 2 desta cláusula é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo a empresa proceder à compensação deste valor com crédito que tenha sobre o trabalhador, designadamente quando o trabalhador não o restituía voluntariamente nos termos previstos no número 7.

Cláusula 46.^a

(Complemento por acidente de trabalho)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a empresa garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- Ao pagamento a cargo da empresa, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 47.^a

(Seguro de saúde)

1- A empresa fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro de saúde a que se refere a presente cláusula é extensivo ao agregado familiar do trabalhador com uma comparticipação pela empresa de 75 % do prémio anual, cabendo ao trabalhador o pagamento do remanescente, ou seja, 25 %.

3- Para efeitos do disposto no número anterior, são considerados elementos do agregado familiar as pessoas que vivam com o trabalhador em economia comum, ou seja, em comunhão de mesa e habitação, neles se incluindo, o cônjuge, filhos (sem limite de idade), e pessoa que viva em condições análogas às dos cônjuges.

4- O seguro previsto na presente cláusula fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo IV.

Cláusula 48.^a

(Seguro de vida)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte por doença ou acidente, ou em caso de reforma por invalidez nos termos que a seguir se indicam e de acordo com o respetivo fator gerador:

a) Em caso de morte por doença se ocorrida até aos 70 anos, o correspondente a três retribuições base anuais brutas, com um mínimo de 60 000,00 € e um máximo de 125 000,00 €;

b) Em caso de morte por acidente se ocorrida até aos 66 anos, o correspondente a seis retribuições base anuais brutas, com um mínimo de 60 000,00 € e um máximo de 125 000,00 €;

c) Em caso de invalidez total e permanente por doença, com um grau de incapacidade igual ou superior a 66 %, reconhecida até aos 66 anos, o correspondente a três retribuições base anuais brutas, com um mínimo de 60 000,00 € e um máximo de 125 000,00 €;

d) Em caso de invalidez total e permanente por acidente, com um grau de incapacidade igual ou superior a 66 %, reconhecida até aos 66 anos, o correspondente a seis retribuições base anuais brutas, com um mínimo de 60 000,00 € e um máximo de 125 000,00 €;

e) Em caso de invalidez profissional com um grau de incapacidade igual ou superior a 0 %, reconhecida até aos 66 anos, o correspondente a três retribuições base anuais brutas, com um mínimo de 60 000,00 € e um máximo de 125 000,00 €;

f) Em caso de morte por doença ou acidente relativamente aos trabalhadores que se mantenham em efetividade de funções depois dos 66 anos e até aos 70 anos, o correspondente a três retribuições base anuais brutas, com um mínimo de 60 000,00 € e um máximo de 125 000,00 €.

2- Entende-se por invalidez profissional a incapacidade superior ou igual a 0 %, nos termos da alínea e) do número anterior, determinada com base nos critérios e coeficientes previstos no anexo I (Tabela nacional de incapacidades por acidentes de trabalho ou doenças profissionais) ao Decreto-Lei n.º 352/2007, de 23 de outubro, com exceção da aplicação do critério previsto no ponto 5 a) do referido anexo, que seja consequência de acidente ou doença garantido ao abrigo do contrato, incluindo ainda as situações de reforma por invalidez (absoluta ou relativa) desde que certificada pelos serviços da Segurança Social, cuja irreversibilidade ou carácter permanente seja, após completa consolidação, clinicamente comprovada e que impossibilite em termos absolutos a pessoa segura de exercer o seu trabalho habitual, ou que implique a caducidade do contrato de trabalho.

3- Os montantes das indemnizações obtidas por aplicação do previsto no número 1 desta cláusula serão reduzidos proporcionalmente no caso de trabalho a tempo parcial.

4- A indemnização a que se refere os números 1 e 3 desta cláusula será paga ao próprio trabalhador no caso

de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que forem por ele designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

5- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, o trabalhador deverá consultar as condições gerais e particulares da apólice a cada momento em vigor.

Cláusula 49.^a

(Condições nos seguros próprios)

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

Cláusula 50.^a

(Apoio escolar)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos ou afilhados civis menores a seu cargo em idade escolar, matriculados em estabelecimento de ensino básico ou secundário da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da empresa uma comparticipação nas despesas escolares do educando.

2- As comparticipações referidas nos números anteriores têm o valor a seguir indicado, atribuído em função do ano escolar em que o educando está matriculado:

- a) Creches e pré-escolar: 40,00 €;
- b) 1.º ciclo do ensino básico (1.º a 4.º anos): 50,00 €;
- c) 2.º ciclo do ensino básico (5.º e 6.º anos): 80,00 €;
- d) 3.º ciclo do ensino básico e ensino secundário (7.º a 12.º anos): 120,00 €;
- e) Ensino politécnico e universitário (com limite de 25 anos): 120,00 €.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 15 de julho e 31 de outubro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior;
- b) Não ser atribuído por qualquer outra entidade, em relação ao mesmo ano escolar e educando, subsídio, comparticipação ou outra forma de apoio com idêntica finalidade;
- c) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;
- d) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação.

4- A empresa, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da compensação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

5- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga no prazo de 30 dias após a data em que foi solicitada, podendo a empresa optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

6- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

CAPÍTULO IX

(Plano de Poupança e Pré-Reforma)

Cláusula 51.^a

(Plano Individual de Reforma)

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam

suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um Plano Individual de Reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo V deste AE.

Cláusula 52.^a

(Início das contribuições)

A primeira contribuição anual da empresa para o Plano Individual de Reforma verificar-se-á no ano seguinte àquele em que o trabalhador complete 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa, exceto quando o trabalhador já tenha prestado atividade noutra empresa do setor segurador e, ao serviço dessa empresa, tenha prestado pelo menos 2 anos de trabalho efetivo, situação em que se iniciarão de imediato as contribuições.

Cláusula 53.^a

(Pré-reforma)

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma, devendo o respetivo acordo ser efetuado por escrito e conter:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação;
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

2- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador preencher as condições legais mínimas para requerer a reforma por velhice.

3- A contribuição da empresa para o plano individual de reforma referido nas cláusulas anteriores cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

CAPÍTULO X

(Ajudas de custo)

Cláusula 54.^a

(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)

1- A empresa pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades em que presta normalmente serviço, são por conta da empresa, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

3- O trabalhador poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores fixados no anexo III.

4- Em alternativa ao disposto nos números anteriores, a empresa poderá optar pelo reembolso das despesas incorridas pelo trabalhador mediante a apresentação dos respetivos comprovativos, devendo para o efeito comunicar tal opção ao trabalhador até ao início da deslocação.

5- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por cada quilómetro efetuado em serviço o valor constante do anexo III.

Cláusula 55.^a

(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito à atribuição de ajudas de custo ou a ser reembolsado das inerentes despesas, conforme opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

2- A empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias em que tenha incorrido ao serviço da empresa, desde que as considere necessárias, adequadas e proporcionais aos fins visados pela deslocação e mediante a apresentação dos respetivos comprovativos.

Cláusula 56.^a

(Quebras de caixa)

O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

CAPÍTULO XI

(Vicissitudes contratuais)

Cláusula 57.^a

(Licença sem retribuição)

- 1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O período de licença sem retribuição, autorizado pela empresa, contar-se-á para todos os efeitos de antiguidade.
- 3- Durante o mesmo período cessam os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressupõem a efetiva prestação de trabalho.
- 4- O trabalhador a quem for concedida licença sem retribuição mantém o direito ao lugar.

Cláusula 58.^a

(Cedência ocasional)

- 1- A empresa pode ceder temporariamente os seus trabalhadores, contratados por tempo indeterminado, a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que ela faça parte, ou a entidades, que independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem, por escrito, o seu acordo à cedência.
- 2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.
- 3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com o cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.
- 4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previsto na lei.

CAPÍTULO XII

(Saúde e segurança no trabalho)

Cláusula 59.^a

(Medicina no trabalho)

- 1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pela empresa nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.
- 2- A empresa irá organizar a realização dos seguintes exames de saúde:
 - a) Exames de admissão, sem prejuízo dos casos de dispensa previstos na lei;
 - b) Exames periódicos, anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 45 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;
 - c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente.

3- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

4- Em caso de acidente de trabalho ou doença súbita no local de trabalho, a empresa deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados.

Cláusula 60.^a

(Princípios gerais)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que a empresa proceda a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade da empresa, quando por este autorizados.

CAPÍTULO XIII

(Atividade sindical)

Cláusula 61.^a

(Atividade sindical)

1- No exercício legal das suas atribuições, a empresa reconhece aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;

b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;

c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

d) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;

e) Dispor a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissão sindical, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da área para o efeito;

f) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;

g) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos e os de contacto com o público;

h) Afixar no interior da empresa e em local disponibilizado para o efeito, bem como no portal interno da empresa informações de interesse sindical ou profissional, bem como proceder à respetiva distribuição por via de

lista de distribuição de correio eletrónico, para todos os trabalhadores em regime de teletrabalho permanente ou parcial, lista disponibilizada pela empresa ao sindicato outorgante;

i) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos para local de trabalho situado fora da área da sua representação sindical.

Cláusula 62.^a

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste AE e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- O sindicato outorgante tem o direito de requisitar, com remuneração mensal integral paga pela empresa, um dirigente, desde que haja acordo nesse sentido da empresa.

3- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei.

Cláusula 63.^a

(Quotização sindical)

1- A empresa procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- A empresa deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO XIV

(Comissão paritária)

Cláusula 64.^a

(Comissão paritária)

1- É instituída, no âmbito do presente AE, uma comissão paritária integrada por representantes do sindicato outorgante e igual número de representantes da empresa, à qual são atribuídas competência para interpretar e integrar as cláusulas do AE.

2- A comissão paritária reunirá a pedido de qualquer das entidades outorgantes e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

4- Na ordem de trabalhos da primeira reunião da comissão paritária, deverá constar elaboração do respetivo regulamento de funcionamento.

CAPÍTULO XV

(Disposições finais)

Cláusula 65.^a

(Reclassificação profissional)

1- Com a entrada em vigor deste AE, proceder-se-á automaticamente à reclassificação profissional nos termos do anexo VI, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce.

2- Não pode haver diminuição da retribuição base ou da retribuição efetiva auferida à data de entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 66.^a

(Sucessão de convenções coletivas)

1- As partes acordam que ficam expressamente ressalvados os efeitos atribuídos por aplicação de instrumen-

to de regulamentação coletiva de trabalho aplicável à empresa no que respeita:

a) Ao valor acumulado dos prémios de antiguidade vencidos até 31 de dezembro de 2013, o qual será mantido como componente fixa da retribuição, não podendo ser absorvido por aumentos da tabela salarial verificados após aquela data;

b) Ao valor dos suplementos de retribuição auferidos pelo trabalhador em 15 de janeiro de 2012, o qual será mantido na retribuição e poderá ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixem de se verificar as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

2- O presente AE substitui na íntegra o acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2023.

3- Os direitos e efeitos decorrentes de instrumentos de regulamentação coletiva anteriormente aplicáveis que não sejam expressamente ressalvados cessam a sua vigência com a entrada em vigor do presente AE, na medida em que este é globalmente mais favorável.

4- Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva, nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 67.^a

(Linguagem inclusiva)

Sempre que neste AE se utilize qualquer das designações trabalhador ou trabalhadores, entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores de ambos os sexos.

Cláusula 68.^a

(Normativos internos)

O empregador, querendo, poderá consultar a associação sindical outorgante quanto à definição ou alteração do conteúdo dos normativos internos a que o presente AE faz referência, e dar-lhe conhecimento do respetivo teor, o que poderá ser feito antes ou depois da respetiva entrada em vigor.

Cláusula 69.^a

(Aplicação do AE a trabalhadores não sindicalizados)

Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante só poderão beneficiar do presente AE, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo ou após o início de vigência do respetivo contrato de trabalho, se posterior.

ANEXO I

(Categorias profissionais)

| Descrição | Grupo | Categorias | Funções (ilustrativo) | Nível salarial |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Desenvolve atividades de âmbito estratégico, define objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das políticas da empresa, podendo ainda supervisionar áreas de negócio ou funcionais. | Gestão | Diretor(a) coordenador(a) | Diretor(a) coordenador(a) | 18 |
| | | Responsável de área grau III | Chefe de serviços Responsável auditoria Responsável comercial Responsável técnico(a) Responsável comunicação | 17 |
| Participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros(as) trabalhadores(as) ou equipas de trabalhadores(as). | Gestão | Responsável de área grau II | Responsável informático(a) Responsável jurídico(a) Responsável <i>marketing</i> Responsável organização | 16 |
| | | Responsável de área grau I | Responsável produção Responsável recursos humanos Responsável financeiro(a) e administrativo(a) Responsável sinistros | 15 |

| Descrição | Grupo | Categorias | Funções (ilustrativo) | Nível salarial |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|---------------------------------|---------------------------------|----------------|
| Executa e assume responsabilidade por atividades comerciais/técnicas/operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar equipas. | | Coordenador(a) grau III | Coordenador(a) produção | 14 |
| | | Coordenador(a) grau II | Chefe de secção | |
| | | | Coordenador(a) auditoria | 13 |
| | | | Coordenador(a) comercial | |
| | | | Coordenador(a) comunicação | |
| | | | Coordenador(a) financeiro(a) | |
| | | | Coordenador(a) informático(a) | 12 |
| | | | Coordenador(a) jurídico(a) | |
| | | | Coordenador(a) <i>marketing</i> | |
| | | | Coordenador(a) organização | |
| | | Coordenador(a) recursos humanos | | |
| | | Coordenador(a) simistros | | |
| | | Coordenador(a) técnico(a) | | |

| Descrição | Grupo | Categorias | Funções (ilustrativo) | Nível salarial |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| <p>Desempenha funções de consultor(a) ou assessor(a), dinamiza e implementa os planos comerciais garantindo a contratação e execução dos serviços das áreas da sua competência, exercendo cargos de responsabilidade com interferência em diferentes áreas de atuação da empresa; elabora normalmente pareceres, estudos, análises e projetos de natureza técnica e/ou científica que apoiam as decisões dos órgãos de gestão da empresa; exerce as suas funções com autonomia técnica, podendo competir-lhe supervisionar os trabalhos de índole técnica de trabalhadores(as) de grau inferior. Dependendo do grau de responsabilidade que lhe for atribuído, essa autonomia poderá estar subordinada a orientações de princípio aplicáveis ao trabalho a executar. A atividade pode ser exercida fora da empresa.</p> | Técnico | Técnico(a) grau IV | Gestor(a) comercial Analista Auditor(a) Atuário Jurista Programador(a) Técnico(a) comunicação Técnico(a) <i>marketing</i> Técnico(a) recursos humanos Gestor(a) de projetos Técnico(a) risco Técnico(a) produto Técnico(a) informático Técnico(a) organização Técnico(a) segurança Gestor técnico Subscritor(a) | 15 |
| <p>Executa e assume responsabilidades por atividades operacionais, internas ou externas, de natureza predominantemente técnica, que normalmente exigem conhecimentos específicos da atividade seguradora, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa.</p> | Técnico | Técnico(a) grau III | Técnico comercial Subscritor(a) Técnico de cobranças Perito de fraude Técnico(a) financeiro(a) | 13 |

| Descrição | Grupo | Categorias | Funções (ilustrativo) | Nível salarial |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Adapta os seus conhecimentos técnicos à prática quotidiana da empresa e executa ou colabora em estudos, projetos e análises de natureza técnica ou científica adequados à sua formação académica ou currículo profissional; exerce as suas funções sob orientação e controlo. | | Técnico(a) grau II | Técnico comercial | 11 |
| | | Técnico(a) grau I | Analista legal Subscriber(a) Perito de fraude Técnico de cobranças Técnico(a) financeiro(a) | 10 9 8 |
| | | Especialista operacional grau IV | Gestor(a) acordos | 10 |
| | | Especialista operacional grau III | Gestor(a) produção Gestor(a) sinistros | 8 7 |
| | | Especialista operacional grau II | Especialista operacional Secretário(a) Técnico(a) administrativo(a) | 6 |
| Executa atividades predominantemente de natureza comercial, operacional ou administrativa que normalmente exigem conhecimentos específicos da atividade seguradora. | Operacional | Especialista operacional grau I | Técnico(a) comercial | 5 |
| | | Assistente operacional grau III | Administrativo(a) | 4 |
| | | Assistente operacional grau II | Assistente Operador(a) | 3 |
| | | Assistente operacional grau I | Assistente de sinistros | 2 |
| | | Executa tarefas de apoio administrativo e ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções predefinidas. | | |

| Descrição | Grupo | Categorias | Funções (ilustrativo) | Nível salarial |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|----------------|-----------------------|----------------|
| Executa predominantemente tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa. | Apoio | Auxiliar geral | | 1 |

ANEXO II

(Retribuição base e subsídio de refeição)
Tabela salarial para 2024

| Nível salarial | Retribuição base mensal anterior | Retribuição base mensal 2024 |
|----------------|----------------------------------|------------------------------|
| 18 | 3 057,35 € | 3 228,56 € |
| 17 | 2 729,50 € | 2 882,35 € |
| 16 | 2 489,21 € | 2 628,61 € |
| 15 | 2 347,60 € | 2 479,07 € |
| 14 | 2 151,74 € | 2 272,24 € |
| 13 | 2 062,49 € | 2 177,99 € |
| 12 | 1 909,72 € | 2 016,66 € |
| 11 | 1 705,11 € | 1 800,60 € |
| 10 | 1 528,67 € | 1 614,28 € |
| 9 | 1 408,10 € | 1 486,95 € |
| 8 | 1 345,48 € | 1 420,83 € |
| 7 | 1 203,53 € | 1 270,93 € |
| 6 | 1 072,00 € | 1 132,03 € |
| 5 | 1 004,70 € | 1 060,96 € |
| 4 | 937,40 € | 989,89 € |
| 3 | 841,78 € | 888,92 € |
| 2 | 791,00 € | 846,37 € |
| 1 | 768,00 € | 821,76 € |

A) Subsídio de refeição

Subsídio diário de refeição para 2024 (cláusula 40.^a): 11,35 €.

B) Produção de efeitos

A tabela salarial e o valor do subsídio de refeição constantes das alíneas anteriores produzem efeitos a partir 1 de janeiro de 2024.

ANEXO V

(Plano Individual de Reforma)

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 51.^a, a empresa efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,25 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- A empresa definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgate aplicar-se-á o regime previsto no Código do Imposto Sobre o Rendimento de Pessoas Singulares, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, independentemente do motivo que determinou a cessação do contrato, terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pela empresa, independentemente de decidir manter ou transferir esse montante para um novo veículo de financiamento à sua escolha.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela empresa com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO VI

Tabela de correspondência entre as categorias do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2012 e as categorias deste AE

| Grupo | Categorias neste AE | Funções (ilustrativo) neste AE | Nível salarial neste AE | Categorias no CCT 2012 | Banda salarial no CCT 2012 |
|--------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|------------------------|----------------------------|
| Gestão | Director(a) coordenador(a) | Director coordenador(a) | 18 | N/A | N/A |
| | Responsável área grau III | Chefe de serviços Responsável auditoria | 17 | - Gestor comercial | B |
| | Responsável área grau II | Responsável comercial | 16 | - Gestor comercial | |
| | Responsável área grau I | Responsável técnico(a) Responsável comunicação Responsável informático Responsável jurídico Responsável marketing Responsável organização Responsável produção Responsável recursos humanos Responsável financeiro(a) e administrativo(a) Responsável sinistros | 15 | - Gestor operacional | |

| | | | | | |
|---------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| | Coordenador(a) grau III | Chefe de secção Coordenador | 14 | Coordenador operacional | D |
| | Coordenador(a) grau II | auditoria Coordenador comercial | 13 | | |
| | Coordenador grau I | Coordenador comunicação Coordenador financeiro Coordenador informático Coordenador jurídico Coordenador marketing Coordenador organização Coordenador produção Coordenador recursos humanos Coordenador sinistros Coordenador técnico | 12 | | |
| Técnico | Técnico(a) grau IV | Gestor(a) comercial Analista Auditor(a) Atuário Jurista Programador(a) Técnico(a) comunicação | 15 | - Gestor técnico/ operacional/ comercial - Coordenador operacional - Técnico - Especialista | B C D E |

| | | | | | |
|-------------|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| | | Técnico(a) marketing Técnico(a) recursos humanos Gestor(a) de projetos Técnico(a) risco Técnico(a) produto Técnico(a) informático Técnico(a) organização Técnico(a) segurança Subscritor(a) | | operacional | |
| | Técnico(a) grau III | Técnico comercial Subscritor(a) Técnico de cobranças Perito de fraude Técnico(a) financeiro(a) | 13 | - Gestor técnico - Coordenador operacional - Especialista operacional - Técnico | |
| | Técnico(a) grau II | Analista legal Subscritor(a) | 11 10 | - Especialista operacional - Técnico | |
| | Técnico(a) grau I | Técnico de cobranças Técnico(a) financeiro(a) | 9 8 | - Coordenador operacional - Especialista operacional | |
| Operacional | Especialista operacional grau IV | Gestor(a) acordos Gestor(a) produção Gestor(a) sinistros Especialista operacional | 10 | - Coordenador operacional - Especialista operacional | D E |

| | | | | | |
|-------|-----------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------|--------------------------|---|
| | Especialista operacional grau III | Secretário(a) Técnico(a) administrativo(a) | 8 7 | Especialista operacional | |
| | Especialista operacional grau II | Técnico(a) comercial | 6 | Especialista operacional | |
| | Especialista operacional grau I | | | 5 | |
| | Assistente operacional grau III | Administrativo(a) Assistente Operador(a) Assistente de sinistros | 4 | Assistente operacional | F |
| | Assistente operacional grau II | | 3 | | |
| | Assistente operacional grau I | | 2 | | |
| Apoio | Auxiliar geral | | 1 | Auxiliar geral | G |

Celebrado em Lisboa, no dia 8 de julho de 2024.

Pela AIG Europe S.A. - Sucursal em Portugal:

Ana Gradiz Correia, procuradora.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária - Advogada.

Depositado a 17 de julho de 2024, a fl. 71 do livro n.º 13, com o n.º 196/2024, 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 MUDUM - Companhia de Seguros, SA e o Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS) - Revisão global

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) obriga, por um lado, a empresa subscritora e, por outro lado, os trabalhadores a ela vinculados por contrato de trabalho, representados pelo sindicato subscritor.

2- É empresa subscritora do presente AE, a MUDUM - Companhia de Seguros, SA, com um universo de 91 trabalhadores, que desenvolve atividade no setor segurador.

3- O presente AE aplica-se aos estabelecimentos da empresa subscritora sítios em território nacional e em todas as áreas em que exerça a atividade seguradora.

4- Os trabalhadores não filiados no sindicato outorgante poderão beneficiar do presente AE, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

Cláusula 2.^a**Vigência e produção de efeitos**

1- Este AE entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Este AE vigorará por um período inicial de 3 anos, renovando-se automaticamente por sucessivos períodos de 3 anos, enquanto não cessar por algumas das formas legalmente previstas.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as tabelas salariais, subsídio de refeição e demais cláusulas de expressão pecuniária indicadas no anexo II do presente AE, serão revistas preferencialmente todos os anos, e produzem efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano, exceto se outra data for expressamente acordada entre as partes.

Cláusula 3.^a**Denúncia, revisão e caducidade**

1- Qualquer das partes pode denunciar o AE mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, acompanhada de proposta global de negociação.

2- Qualquer das partes pode propor a revisão, global ou parcial, do AE, devendo para o efeito dirigir uma comunicação escrita à outra parte, com a antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo de vigência inicial ou da renovação, salvo se se tratar exclusivamente de alterações a tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária, caso em que a antecedência mínima é de 30 dias.

3- Após a caducidade, e até à entrada em vigor de outra convenção ou decisão arbitral, manter-se-ão em vigor os efeitos previstos neste AE sobre:

- a) Promoções e progressões salariais - Cláusula 12.^a;
- b) Duração do tempo de trabalho - Cláusula 19.^a e cláusula 20.^a;
- c) Duração das férias - Cláusula 29.^a;
- d) Dispensas - Cláusula 33.^a e cláusula 34.^a;
- e) Subsídio de refeição - Cláusula 38.^a;
- f) Prémio de permanência - Cláusula 43.^a;
- g) Complemento ao subsídio por doença - Cláusula 45.^a;
- h) Seguro de saúde e de vida - Cláusula 46.^a e cláusula 47.^a; e
- i) Plano individual de reforma - Cláusula 54.^a

CAPÍTULO II

Enquadramento profissional e modalidades de contrato

Cláusula 4.^a

Classificação profissional

1- Os grupos e categorias profissionais bem como as respetivas funções, eventuais graus de senioridade ou complexidade e remunerações, são definidos pela empresa que deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo AE tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, devendo existir a devida correspondência com as categorias definidas no presente AE.

2- A retribuição base mensal é fixada pela empresa, tendo em conta o valor mínimo obrigatório previsto no anexo II (Tabela salarial) para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

3- As remunerações, para além das obrigatoriamente decorrentes deste AE, nomeadamente as margens livres, poderão ser absorvidas por efeito de aumentos salariais futuros.

4- Sempre que a tabela salarial do anexo II seja revista, a retribuição base mensal dos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2012 que não tenha sido atualizada nos 6 meses anteriores à data de entrada em vigor da última revisão da tabela salarial, será atualizada em percentagem idêntica à que for acordada para a categoria profissional ou, se for caso disso, ao nível salarial que lhe corresponda, devendo em qualquer dos casos ser sempre assegurado esse aumento percentual mínimo a tais trabalhadores.

Cláusula 5.^a

Mobilidade funcional

1- A MUDUM Seguros pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de exercer funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence, desde que tal não implique uma modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar o período de 1 ano, mas que poderá ser mantida até ao limite de 2 anos, desde que se mantenham os motivos invocados pela MUDUM Seguros e que deram origem à mobilidade.

3- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um tirocínio de duração não superior a 6 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do tirocínio, a MUDUM Seguros decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- As alterações definitivas de funções não compreendidas no número 1 dependerão de acordo escrito do trabalhador e não poderão implicar a redução da respetiva retribuição mensal, salvo nos casos expressamente previstos e autorizados por lei.

Cláusula 6.^a**Interinidade de funções**

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da MUDUM Seguros.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a 1 ano, com possibilidade de renovação até ao limite de 2 anos, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente, requisição por parte do governo, entidades públicas ou sindicatos outorgantes, caso em que durará enquanto perdurar o motivo da interinidade.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 60 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 90 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 7.^a**Estágios de ingresso**

1- O ingresso nas categorias profissionais de auxiliar geral, assistente operacional, especialista operacional e técnico poderá ficar dependente de um período de estágio, o qual não poderá exceder 12 (doze) meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em período de estágio será o correspondente a 80 % da retribuição mínima da categoria profissional para a qual estagiam, nos termos do anexo II (Tabela salarial).

3- O disposto nesta cláusula e no AE não se aplica aos estágios curriculares e aos estágios profissionais não curriculares ao abrigo de protocolos celebrados entre a MUDUM Seguros e entidades de ensino públicas ou privados nem aos estágios integrados em programas regulados por legislação própria, cuja remuneração será definida nos termos da lei.

4- Os trabalhadores que, cumulativamente, já tenham prestado serviço na mesma categoria profissional e no setor segurador por um período, seguido ou interpolado, igual ou superior a 5 (cinco) anos, não serão abrangidos pelo regime constante dos números anteriores.

Cláusula 8.^a**Comissão de serviço**

1- Sem prejuízo do disposto na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de dirigente e de gestor, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente, desde que a natureza das funções a desempenhar suponha especial relação de confiança em relação a titular destes cargos e funções de chefia.

2- Podem ainda ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções de técnico, desde que estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da MUDUM Seguros, diretor-geral ou equivalente e que a natureza das funções a desempenhar suponha especial relação de confiança em relação a titular destes cargos.

Cláusula 9.^a**Cedência ocasional de trabalhadores**

1- A MUDUM Seguros pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica ou economicamente associadas ou dependentes, a agrupamentos complementares de empresas de que faça parte, ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com a MUDUM Seguros, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ir até 6 anos.

Cláusula 10.^a

Pluralidade de empregadores

1- Os trabalhadores poderão, nos termos legalmente previstos, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores entre os quais exista uma relação societária de participações recíprocas, de domínio ou de grupo, ou que tenham estruturas organizativas comuns.

2- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Identificação do trabalhador, da atividade a desenvolver, do local ou locais de prestação de trabalho e do período normal de trabalho diário; e
- c) Identificação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

3- Cessando a situação de pluralidade, nos termos da presente cláusula, o trabalhador fica vinculado ao empregador referido na alínea c) do número anterior, exceto acordo expresso em sentido contrário.

4- Para o trabalhador, durante a vigência ou após a situação de pluralidade de empregadores, não pode resultar qualquer prejuízo ou discriminação em relação aos demais trabalhadores da empresa.

5- Em tudo o mais, a pluralidade de empregadores será regulada nos termos da lei.

CAPÍTULO III

Desempenho, evolução na carreira e formação profissional

Cláusula 11.^a

Avaliação de desempenho

1- A MUDUM Seguros deverá instituir e implementar um sistema de avaliação de desempenho profissional a definir em normativo interno.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá assentar em critérios de avaliação claros, objetivos e quantificáveis, ser obrigatoriamente do conhecimento do trabalhador e contemplar a existência de mecanismos de recurso do resultado da avaliação.

3- O recurso do resultado da avaliação deverá ser interposto no prazo de 30 dias contados da data de conhecimento da avaliação, sendo nesse caso constituída uma comissão de recurso definida pela MUDUM Seguros e constituída por 3 elementos, podendo o trabalhador designar um representante para integrar essa comissão, desde que este pertença aos quadros da MUDUM Seguros.

4- A comissão de recurso decidirá, em definitivo, sobre o recurso no prazo de 90 dias, sob pena de o mesmo ser considerado deferido tacitamente.

5- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, entre outros critérios, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

Cláusula 12.^a

Promoções e progressões salariais

1- As promoções e progressões salariais correspondentes às categorias profissionais devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional da iniciativa da empresa e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência na categoria e na empresa;
- d) Situação económica e financeira da empresa devidamente comprovada.

2- Sem prejuízo de a MUDUM Seguros definir o seu próprio sistema de promoções e progressões salariais, os trabalhadores com as categorias profissionais de especialista operacional ou de assistente operacional que, decorridos sete anos após a respetiva admissão na empresa, não tenham sido promovidos a categoria de nível salarial superior, têm direito, cabendo a escolha à MUDUM Seguros, a promoção na carreira ou a um acréscimo mensal da retribuição base de valor equivalente a 10 % do valor mínimo obrigatório do nível salarial da respetiva categoria à data da admissão, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) Terem obtido em quatro anos daqueles sete um valor médio igual ou superior a 70 % do máximo possível nas avaliações de desempenho efetuadas pela MUDUM Seguros;

b) Terem obtido um valor não inferior a 75 % do máximo possível na avaliação de desempenho nos dois anos imediatamente anteriores ao que precede a evolução na carreira ou no nível salarial.

3- A MUDUM Seguros não é obrigada a efetuar novos acréscimos salariais por efeito do disposto no número anterior:

a) Quando o valor acumulado das progressões salariais do trabalhador for igual ou superior ao acréscimo ali referido, sendo que nos casos em que seja inferior o trabalhador terá direito à respetiva diferença;

b) Quando a situação económica e financeira da empresa naquele ano não o permita, caso em que o direito previsto no número 2 ocorrerá no ano imediatamente subsequente.

4- Caso o trabalhador registe em dois anos consecutivos avaliações de desempenho inferiores a 60 % do máximo possível da avaliação efetuada pela MUDUM Seguros esta fica desonerada do cumprimento das obrigações previstas nos números anteriores e os acréscimos salariais por mérito que tenham sido atribuídos ao trabalhador podem ser absorvidos por aumentos futuros do nível salarial em que o trabalhador esteja enquadrado.

Cláusula 13.^a

Princípios gerais de formação profissional

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;

b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e respetiva estrutura retributiva, bem como para a eficácia, produtividade e competitividade da empresa;

c) Adaptar-se às mudanças provocadas quer pelos processos de inovação tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;

d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade da empresa e, de forma global, da atividade seguradora;

e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelos trabalhadores.

2- A política formativa deverá ter presente os seguintes princípios e critérios:

a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio da empresa, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;

b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;

c) Conceção da formação profissional como uma responsabilidade da empresa e do trabalhador;

d) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;

e) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;

f) Valorização como fator estratégico para a competitividade da empresa e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de desenvolvimento;

g) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna da empresa que possibilita a adaptabilidade dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;

h) Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3- É da responsabilidade da empresa assegurar a formação profissional, contínua ou específica a qualquer função.

4- A empresa elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que, tendencialmente, abrangem todos os trabalhadores, devendo da sua elaboração ser informados os trabalhadores e os delegados sindicais, ou na sua falta, os sindicatos.

CAPÍTULO IV

Local de trabalho

Cláusula 14.^a

Local de trabalho

O trabalhador deve exercer a sua atividade no local contratualmente definido, sem prejuízo das deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

Cláusula 15.^a

Mobilidade geográfica

1- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho situado dentro do mesmo município, município contíguo ou dentro da mesma área metropolitana quando esteja constituída.

2- Fora das zonas geográficas referidas no número anterior, a empresa não pode deslocar o trabalhador para local que o obrigue a percorrer distância superior a 50 km à que já percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

3- A empresa pode ainda transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

4- Fora das situações referidas no número 1, a empresa custeará o acréscimo das despesas impostas pelas deslocações diárias de e para o local de trabalho, no valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e condições de conforto e tempo aceitáveis.

Cláusula 16.^a

Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho e tendo em conta o normativo interno da empresa sobre o assunto, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei.

2- No caso de trabalhador anteriormente vinculado à empresa, a duração inicial para a prestação de teletrabalho é no máximo de 3 anos, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por períodos de 1 ano, se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de 3 meses em relação ao termo inicial ou de qualquer renovação.

3- Cessando o contrato para prestação de teletrabalho, e mantendo-se o vínculo contratual à empresa, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas ou outras compatíveis com a atividade contratada, salvo acordo escrito em contrário.

4- Os trabalhadores vinculados à empresa poderão solicitar a adesão ao regime de «teletrabalho flexível» nos termos do disposto na cláusula seguinte.

Cláusula 17.^a

Regime de «teletrabalho flexível»

1- Entende-se por teletrabalho flexível o teletrabalho prestado pontualmente em apenas algum ou alguns dias da semana ou alguma ou algumas semanas por mês, acompanhado da prestação de trabalho presencial nas instalações da empresa nos restantes dias.

2- Para aderir a este regime, o trabalhador terá de o solicitar por escrito ao seu superior hierárquico, que emitirá um parecer para decisão ao nível da direção.

3- A análise e decisão da direção obedecerão a critérios equitativos e não discriminatórios, podendo em particular ser ponderadas as características particulares das funções contratadas, a equipa e área em que está inserido e a participação de outros membros da equipa no mesmo regime de teletrabalho flexível.

4- Após a sua adesão, mediante autorização do seu superior hierárquico e nos termos do normativo interno da empresa sobre o assunto, o trabalhador poderá trabalhar fora das instalações da empresa, desde que em local apropriado ao exercício das funções, através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

5- O(s) dia(s) em que o trabalhador poderá trabalhar fora das instalações da empresa através de recurso a

tecnologias de informação e de comunicação é definido por acordo entre o trabalhador e o seu superior hierárquico.

6- Na falta de acordo, compete ao superior hierárquico definir o(s) dias(s) por semana que o trabalhador é autorizado a trabalhar fora das instalações da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação.

7- A empresa poderá suspender a aplicação do regime de teletrabalho flexível para todos ou alguns dos trabalhadores caso se justifique a presença do(s) trabalhador(es) nas instalações da empresa.

8- O trabalhador que preste trabalho em regime de teletrabalho flexível mantém o direito ao subsídio de alimentação e demais benefícios contratuais e extracontratuais, aplicando-se as mesmas condições que ao trabalho em regime presencial.

9- A MUDUM Seguros poderá também decretar a aplicação do regime de teletrabalho flexível para todos ou alguns dos trabalhadores em situações extraordinárias, sem necessidade de cumprimento dos trâmites previstos nos números 2 a 6 da presente cláusula, nomeadamente, nos casos em que acesso ao local de trabalho esteja impossibilitado, dificultado ou seja desaconselhável, bem como, a pedido do trabalhador, por motivos imprevistos e devidamente justificados de necessidade de apoio a membros do agregado familiar ou outros motivos de força maior devidamente justificados.

Cláusula 18.^a

Compensação por teletrabalho

A MUDUM poderá pagar ao trabalhador uma compensação diária pelo eventual acréscimo de custos com a prestação de teletrabalho.

CAPÍTULO V

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 19.^a

Período normal de trabalho

1- A duração do trabalho semanal é de 7 (sete) horas por dia e 35 (trinta e cinco) horas por semana, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto no presente AE, designadamente o previsto relativamente a trabalho por turnos e, no omissivo, o previsto na lei.

2- Os horários diários de trabalho serão organizados de modo a que não tenham início antes das 8h00 nem termo após as 20h00, nem que excedam mais de 7 horas diárias, exceto, quanto às horas de início e termo para a realização de trabalho por turnos e horários flexíveis, considerando-se como trabalho noturno, nesses casos, o que for cumprido total ou parcialmente, entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.

3- Os tipos de horários praticáveis pela empresa são os seguintes:

a) Horário fixo de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.^a a 6.^a feira;

b) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e de termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos mas diferem das previstas no horário de referência;

c) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e de termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;

d) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

4- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

5- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador e nas situações previstas neste AE.

6- Entre a hora de encerramento da empresa ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

7- A alteração do horário de trabalho que tenha caráter geral, quando não existam delegados sindicais, será comunicada pela empresa, por escrito, ao sindicato outorgante.

Cláusula 20.^a

Outros regimes de duração de trabalho

1- A empresa poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho não previstos no presente AE, nos seguintes termos:

a) O período normal de trabalho pode ser aumentado até um limite de uma hora diária e 5 horas semanais, tendo o acréscimo por limite 100 horas semestrais;

b) A compensação do trabalho prestado em acréscimo pode ser feita por uma das seguintes modalidades: *i*) redução equivalente do tempo de trabalho diário; e/ou *ii*) concessão de um dia ou meio-dia descanso semanal; e/ou *iii*) aumento do período de férias; e/ou *iv*) pagamento em dinheiro;

c) A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo deverá ser comunicada pela empresa com uma antecedência mínima de 3 dias úteis;

d) As compensações da prestação do trabalho em acréscimo, em qualquer uma das modalidades previstas na alínea *b*) supra, deverão ser definidas por acordo entre a empresa e o trabalhador e, na sua falta, serão comunicadas por iniciativa da empresa ou do trabalhador, com uma antecedência mínima de 7 dias, desde que, neste último caso, não seja posto em causa o normal funcionamento do serviço em que o trabalhador está integrado;

e) O período de referência no decurso do qual o período normal de trabalho semanal deverá, em média, corresponder a 35 horas semanais, será de seis meses;

f) As horas de acréscimo não compensadas por qualquer uma das modalidades previstas na alínea *b*), no período de referência indicado na alínea anterior, serão remuneradas com um acréscimo de 20 %.

2- Outros regimes de duração de trabalho, distintos dos previstos no presente AE, apenas poderão ser instituídos pela MUDUM Seguros, com o acordo prévio do sindicato.

Cláusula 21.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além das situações legalmente previstas, poderão estar isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, independentemente do grupo profissional onde estejam integrados.

2- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 41.^a

3- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores têm direito a um período de descanso entre dois períodos de trabalho consecutivos de, no mínimo, 11 horas, mas preferencialmente de 12 horas, ressalvadas as exceções previstas na lei.

Cláusula 22.^a

Tolerância de ponto

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível e aos trabalhadores isentos de horário de trabalho.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- A prestação de trabalho suplementar é paga nos termos previstos na lei com o acréscimo de 25 %.

3- A retribuição resultante do disposto no número anterior a pagar pela prestação de trabalho suplementar pode ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

Cláusula 24.^a

Trabalho por turnos

- 1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.
- 2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pela MUDUM Seguros, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.
- 3- Os trabalhadores por turnos terão direito a dois dias de descanso semanal em cada período de 7 dias e o trabalhador só poderá mudar de turno após o dia de descanso semanal.
- 4- A empresa assegurará que os trabalhadores em regime de turnos tenham um descanso semanal ao sábado e ao domingo pelo menos uma vez em cada trimestre.
- 5- Os trabalhadores em regime de turnos, com dias de descanso rotativos, beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno de 25 % da retribuição base mensal, salvo se já tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre esse subsídio.
- 6- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho noturno.
- 7- Os restantes trabalhadores em regime de turnos que prestem trabalho em período noturno têm direito ao acréscimo de vencimento legalmente previsto pela prestação de trabalho noturno.

Cláusula 25.^a

Jornada intensiva

- 1- O trabalhador poderá, de acordo com os termos do normativo interno sobre o assunto, e após autorização do seu superior hierárquico, praticar uma jornada intensiva de 7 (sete) horas com uma pausa de 15 (quinze) minutos destinada a refeição que será incluída no tempo de trabalho:
 - a) Entre as 8h00 e as 15h00, todas as 6.^{as} feiras do ano; e
 - b) Entre as 11h00 e as 18h00, todas as 2.^{as} feiras do ano.
- 2- A empresa poderá suspender a aplicação do regime de jornada intensiva caso se justifique a presença do trabalhador no horário de trabalho habitual.
- 3- O disposto no número 1 da presente cláusula não prejudica a aplicação dos regimes especiais de organização de tempos de trabalho, nomeadamente os previstos neste AE.

CAPÍTULO VI

Produtividade, eficiência, desconexão digital e direitos digitais

Cláusula 26.^a

Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral

- 1- A utilização de ferramenta digital cedida pela empresa não deve impedir o direito ao descanso consignado neste AE e na lei, nomeadamente os períodos de descanso entre jornadas de trabalho, descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados.
- 2- Somente por exigência imperiosa referente ao funcionamento da empresa, resultante de ocorrências externas imprevistas ou de anomalias inesperadas ao normal funcionamento da empresa, é permitida a interrupção dos períodos referidos no número anterior.
- 3- A empresa deverá desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco da fadiga e do excesso de horário de trabalho.
- 4- A presente cláusula aplica-se a todos os tipos de prestação de trabalho.

Cláusula 27.^a

Direito à Intimidade e uso de dispositivos digitais

O uso dos meios digitais disponibilizados pela empresa ao trabalhador está sujeito às regras previstas na cláusula 26.^a, sendo garantidos ao trabalhador os demais direitos previstos na lei.

Cláusula 28.^a**Uso da inteligência artificial nas relações laborais**

1- As partes reconhecem as vantagens do uso responsável da inteligência artificial, no que pode proporcionar de trabalhos mais qualificados e melhores condições de trabalho, assim como no facilitar da atividade diária das empresas e dos trabalhadores, tendo como referência as declarações conjuntas sobre inteligência artificial, aprovadas pelos agentes sociais europeus do sector financeiro bem como pela legislação portuguesa sobre esta matéria.

2- A empresa informará os trabalhadores quando decisões de gestão dos recursos humanos e/ou relações laborais, que se baseiem exclusivamente em modelos digitais sem intervenção humana, for utilizada, identificando a tecnologia utilizada.

3- A matéria prevista nesta cláusula pode ser regulamentada em normativo interno.

CAPÍTULO VII

Férias, faltas e interrupção do trabalhoCláusula 29.^a**Duração das férias**

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite de três dias.

2- No ano de cessação de impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano civil anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

3- No ano de admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até o máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

4- Da aplicação do disposto no número anterior não poderá resultar o gozo, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

Cláusula 30.^a**Faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) As motivadas por falecimento de:

i) Cônjuge não separado de pessoas e bens e de pessoa com quem o trabalhador viva em união de facto ou em economia comum, filho ou enteado - Até 20 dias consecutivos;

ii) Outros parentes ou afins no 1.º grau da linha reta - Até 5 dias consecutivos;

iii) Outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral - Até 2 dias consecutivos;

j) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

k) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

l) As motivadas por necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, neto ou membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

m) As motivadas por acompanhamento de grávida ou luto gestacional, nos termos da lei;

n) As motivadas por deslocação a estabelecimentos de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;

o) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

- p)* As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - q)* As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
 - r)* As demais que por lei forem qualificadas.
- 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.
- 4- Em caso de divergência entre a duração das faltas prevista nesta cláusula e na lei, prevalece a duração legalmente prevista.

Cláusula 31.^a

Interrupção do período de férias

- 1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo à empresa.
- 2- Para efeitos do número anterior, e desde que a empresa seja informada das respetivas ocorrências, considera-se que as férias não se iniciam ou serão interrompidas, pelos seguintes períodos, nos seguintes casos:
- a)* Doença do trabalhador, por todo o período de duração desta;
 - b)* Ausências por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim, nas situações previstas na cláusula 30.^a, número 2, alínea *b)*, pelo período máximo ali previsto;
 - c)* Três dias consecutivos em caso de interrupção da gravidez ou luto gestacional do cônjuge ou equiparado do trabalhador;
 - d)* Licença parental em qualquer das modalidades previstas na lei, por todo o período de duração destas;
 - e)* Licença em situação de risco clínico durante a gravidez, por todo o período de duração desta;
 - f)* Licença por interrupção da gravidez, por todo o período de duração desta;
 - g)* Licença por adoção, por todo o período de duração desta.
- 3- Para efeitos do disposto no número anterior, é equiparado a cônjuge a pessoa que viva em permanência com o trabalhador, em situação análoga à dos cônjuges.
- 4- Terminados os períodos de interrupção referidos no número um, o gozo de férias recomeça pelo período restante que estava previamente marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser remarcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei, exceto nos casos das alíneas *d)* a *g)* em que o gozo do remanescente ocorrerá após o seu termo, mesmo que se verifique no ano seguinte.

Cláusula 32.^a

Feriados

- 1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados:
- a)* A Terça-Feira de Carnaval;
 - b)* O feriado municipal da localidade onde o trabalhador presta trabalho ou, quando este não existir, o feriado distrital ou das Regiões Autónomas.
- 2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias:
- a)* 1 de Janeiro;
 - b)* Sexta-Feira Santa;
 - c)* Domingo de Páscoa;
 - d)* 25 de Abril;
 - e)* 1 de Maio;
 - f)* Corpo de Deus;
 - g)* 10 de Junho;
 - h)* 15 de Agosto;
 - i)* 5 de Outubro;
 - j)* 1 de Novembro;
 - k)* 1, 8 e 25 de Dezembro.

Cláusula 33.^a

Dispensas no Natal e na Páscoa

- 1- Sem prejuízo do número 3, os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade:
- a)* Na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa;

b) Na véspera do dia de Natal.

2- A empresa pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

3- Nos serviços que devam ser assegurados em permanência ou em caso de necessidade por motivos extraordinários, a dispensa referida no número 1 poderá ocorrer em outro dia por decisão da empresa, sendo o dia de compensação marcado por acordo.

Cláusula 34.^a

Dispensas em dia de aniversário

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade no dia do seu aniversário.

2- Caso o dia de celebração do aniversário seja coincidente com dia feriado e/ou fim de semana, a dispensa do dever de assiduidade pode ser gozada no dia útil anterior ou seguinte.

3- A empresa confere ao trabalhador, no dia de aniversário de filho ou enteado até 12 anos de idade, o direito de praticar uma jornada diária reduzida de 4 horas, a prestar no período da manhã ou da tarde, consoante a sua escolha, sem perda de retribuição ou subsídio de refeição.

Cláusula 35.^a

Ausência por aplicação de medida de coação penal

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido aplicada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

3- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de a empresa proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

CAPÍTULO VIII

Retribuição, subsídios de refeição, férias e Natal

Cláusula 36.^a

Definições

Para efeitos deste AE, entende-se por:

a) «Retribuição base mensal»: A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo II (Tabela salarial), aplicável ao grupo profissional e categoria em que se enquadra o trabalhador;

b) «Retribuição base anual»: O somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil acrescido dos subsídios de férias e de Natal desse ano;

c) «Retribuição efetiva mensal»: A retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio pecuniário de permanência na empresa, a retribuição por trabalho suplementar, as contribuições para o plano individual de reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;

d) «Retribuição efetiva anual»: O somatório das retribuições efetivas mensais acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no ano civil.

Cláusula 37.^a

Pagamento

O pagamento da retribuição efetiva mensal assim como do subsídio de refeição será efetuado até ao último dia útil do mês a que respeita.

Cláusula 38.^a

Subsídio de refeição

1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo II (Subsídio de refeição).

2- A quantia referente a este subsídio pode ser paga pela empresa em numerário, vales de refeição ou outro meio de pagamento similar.

3- O subsídio de refeição apenas será pago se o trabalhador prestar 4 ou mais horas de trabalho diário, independentemente da modalidade do contrato de trabalho em questão ou do regime de organização dos tempos de trabalho em vigor, exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas nesse dia.

4- O trabalhador não beneficiará do disposto nesta cláusula nos casos em que a empresa custeie ou proceda ao reembolso das despesas do trabalhador com a refeição principal.

5- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 19.^a (Período normal de trabalho), ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 39.^a

Subsídio de férias

1- O subsídio de férias será pago na data imediatamente anterior ao início do gozo das férias ou do seu maior período quando estas forem repartidas, podendo a MUDUM Seguros optar por pagá-lo antecipadamente.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Quando o período de férias for inferior ao indicado na cláusula 26.^a (Duração das férias), o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, exceto quando se trate de redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 40.^a

Subsídio de Natal

1- O trabalhador tem direito a um subsídio de Natal no valor correspondente a um mês de retribuição efetiva mensal, que será pago conjuntamente com a retribuição do mês de novembro do ano a que diz respeito.

2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos de admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 41.^a

Retribuição específica por isenção de horário de trabalho

1- As modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 %, no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho;

b) 15 %, no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 (cinco) horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia da MUDUM Seguros comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

3- Os regimes de isenção de horário de trabalho instituídos antes de 1 de janeiro de 2012 regem-se pelo disposto na cláusula 66.^a

CAPÍTULO IX

Benefícios e outros abonosCláusula 42.^a**Âmbito de aplicação**

Os benefícios e abonos previstos neste capítulo são aplicáveis nos termos definidos em cada cláusula deste AE, salvo se outras condições mais favoráveis forem definidas, por tempo determinado ou indeterminado, em normativo interno pela empresa.

Cláusula 43.^a**Prémio de permanência**

1- A permanência na empresa é premiada tendo em atenção a idade e o número de anos de vínculo à empresa, nos termos previstos nos números seguintes.

2- Quando o trabalhador completar um ou mais múltiplos de cinco anos de efetivo exercício de funções na empresa, terá direito a um prémio pecuniário equivalente a 50 % da sua retribuição efetiva mensal, que será pago em conjunto com a retribuição do mês em que o facto ocorrer, verificadas as seguintes condições cumulativas:

a) Não ter dado mais que 25 faltas justificadas no conjunto dos 5 anos a que respeita a contagem para atribuição do prémio pecuniário; e

b) Tiver obtido média positiva nas avaliações de desempenho profissional durante o referido período de 5 anos.

3- No ano em que o trabalhador complete 50 anos de idade e logo que verificados os períodos mínimos de permanência na empresa a seguir indicados em efetivo exercício de funções, o prémio pecuniário é substituído pela concessão de dias de licença com retribuição em cada ano, de acordo com o esquema seguinte:

a) Três dias, quando perfizer 50 anos de idade e 15 anos de permanência na empresa;

b) Quatro dias, quando perfizer 52 anos de idade e 18 anos de permanência na empresa;

c) Cinco dias, quando perfizer 54 anos de idade e 20 anos de permanência na empresa.

4- A atribuição do prémio pecuniário de permanência não é acumulável com a concessão de dias de licença com retribuição, tendo o trabalhador direito ao que se vencer em primeiro lugar no ano de transição de regimes.

5- Existindo acordo entre o trabalhador e a MUDUM Seguros, a licença anual com retribuição pode ser substituída por um prémio pecuniário de valor idêntico ao da retribuição efetiva correspondente ao número de dias de licença a que o trabalhador tiver direito, entregue através de uma das seguintes alternativas:

a) Pago em conjunto com a retribuição do mês em que o facto ocorrer;

b) Por uma contribuição adicional de valor idêntico para apoio infantil e escolar; ou

c) Por uma contribuição adicional de valor idêntico para o plano individual de reforma.

6- A atribuição do prémio a que se refere o número 2 desta cláusula está condicionada à verificação cumulativa, no respetivo período de referência, dos seguintes requisitos:

a) Inexistência de faltas injustificadas; e

b) O trabalhador não ter sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade ou não seja reincidente.

7- Ao número de dias de licença com retribuição, previsto no número 3 serão deduzidas as faltas dadas pelo trabalhador no ano civil anterior, com exceção das justificadas, até quatro por ano.

8- As faltas justificadas que decorram de acidente de trabalho ao serviço da empresa, licenças e faltas no âmbito da parentalidade, as dadas por morte de pais, filhos, do cônjuge ou de pessoa que viva em permanência com o trabalhador em condições análogas às dos cônjuges, as motivadas por internamento hospitalar causado por doença ou acidente, bem como os 30 dias imediatamente seguintes à alta hospitalar, não são consideradas para efeitos do disposto no anterior número 2.

9- A contagem dos múltiplos de cinco anos de permanência do trabalhador na empresa é feita tendo em conta a data de início do contrato de trabalho que estiver em vigor na data de vencimento do referido prémio, determinando aquela data o ano de pagamento do prémio pecuniário, conforme exemplo da tabela seguinte:

| Ano de início do contrato de trabalho | Ano de pagamento do prémio |
|---------------------------------------|----------------------------|
| Terminado em 9 ou 4 | 2024 |
| Terminado em 0 ou 5 | 2025 |
| Terminado em 6 ou 1 | 2026 |
| Terminado em 7 ou 2 | 2027 |
| Terminado em 8 ou 3 | 2028 |

Cláusula 44.^a**Majoração do prémio de permanência e dos dias de licença com retribuição**

1- A empresa poderá, por sua livre decisão e como mecanismo de incentivo, majorar o valor do prémio de permanência, o número de dias de licença ou o valor da contribuição adicional extraordinária para o plano individual de reforma previstos na cláusula anterior, à escolha dos trabalhadores.

2- A comunicação de eventual majoração deverá ser emitida e divulgada até 30 de setembro de cada ano, com referência ao ano subsequente.

Cláusula 45.^a**Complemento ao subsídio por doença**

1- A MUDUM Seguros obriga-se a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo Serviço Nacional de Saúde, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a retribuição efetiva mensal correspondente aos dias subsidiados pela Segurança Social e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto nos números seguintes.

2- O mesmo se aplicará aos casos de faltas para assistência a filhos ou enteados a cargo, menores de 12 anos de idade, ou independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

3- Nas quatro primeiras ocorrências de incapacidade temporária para o trabalho verificadas em cada ano, ou até ao máximo de nove dias no mesmo ano, consoante o que ocorrer primeiro, a MUDUM Seguros pagará na íntegra ao trabalhador os três primeiros dias que antecedem os dias subsidiados pela Segurança Social.

4- A MUDUM Seguros pagará diretamente ao trabalhador a totalidade do que este tenha a receber em consequência desta cláusula e do regime de subsídios dos citados serviços, competindo-lhe depois receber o subsídio de doença que for atribuído pela Segurança Social.

5- Sempre que a incapacidade temporária para o trabalho por motivo de doença determinar a perda total ou parcial do subsídio de Natal, a MUDUM Seguros adiantará ao trabalhador o respetivo valor.

6- Da aplicação desta cláusula não pode resultar retribuição efetiva mensal líquida superior à que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

7- No caso de os serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o subsídio de doença, deverá este entregar à MUDUM Seguros o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o seu recebimento, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

8- Adicionalmente, em caso de incumprimento do número anterior pelo trabalhador, e para além da obrigação de entrega por este dos montantes recebidos da Segurança Social, a MUDUM Seguros deixa de estar obrigada, em relação ao mesmo trabalhador, a efetuar os adiantamentos e os pagamentos do complemento do subsídio por doença previstos nos números anteriores desta cláusula.

9- O pagamento pela empresa do subsídio de doença devido pela Segurança Social é considerado abono por conta da retribuição do trabalhador, podendo a MUDUM Seguros compensá-lo em pagamentos de retribuições futuras quando o trabalhador não o restituía voluntariamente no prazo indicado no número 7.

Cláusula 46.^a**Seguro de saúde**

1- A empresa fica obrigada a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhado-

res em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número 1 fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o seguinte:

| Coberturas | Capitais/Limites | Franquia/ co-pagamento |
|-----------------------------|---------------------------------|---------------------------|
| Hospitalização/internamento | 250 000 € <i>a)</i> | 250,00 € |
| Ambulatório | 5 000,00 € | 17,00 €/40,00 € urgências |
| Estomatologia | 1 000,00 € | |
| Medicamentos | 200,00 € | |
| Próteses e ortóteses | 2 000,00 €/200,00 € para óculos | |

a) Parto (sub limite): 5 000,00 €.

Cláusula 47.^a

Seguro de vida

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo fator gerador:

- a)* 100 000,00 € se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;
- b)* 75 000,00 € se resultar de outro tipo de acidente;
- c)* 50 000,00 € nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte destes, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

Cláusula 48.^a

Indemnização por factos ocorridos em serviço

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, ou de doença profissional, a MUDUM Seguros garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva mensal e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados e correspondentes à sua categoria profissional, enquanto se mantiver o contrato de trabalho.

2- Ao pagamento a cargo da MUDUM Seguros, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho ou, em caso de doença profissional, da Segurança Social.

Cláusula 49.^a

Condições nos seguros próprios

Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total.

Cláusula 50.^a

Apoio infantil e escolar

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com filhos, enteados ou afilhados civis a seu cargo, matriculados/inscritos em creches ou infantários, estabelecimentos de ensino pré-escolar, básico ou secundário.

rio, superior, politécnico ou universitário, da rede escolar autorizada pelo ministério competente, têm direito a receber da MUDUM Seguros uma comparticipação anual nas despesas do educando.

2- A comparticipação referida no número anterior tem o valor anual a seguir indicado, atribuído em função do estabelecimento ou ano escolar em que o educando está matriculado/inscrito:

- a) Até ao 2.º ciclo do ensino básico (6.º ano): 120,00 €;
- b) 3.º ciclo do ensino básico, ensino secundário e ensino superior, politécnico ou universitário: 170,00 €.

3- Quando os pais ou os padrinhos civis forem ambos trabalhadores da empresa, o apoio previsto na presente cláusula apenas será pago em valor correspondente a 50 % a cada um deles, salvo se ambos requererem, conjuntamente, o pagamento da totalidade a um deles.

4- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de julho e 30 de setembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, se aplicável (exceto situações de força maior ou doença do educando/justo impedimento);
- b) O trabalhador tenha obtido informação positiva na avaliação de desempenho profissional referente ao ano civil anterior ao da solicitação da comparticipação;
- c) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente com medida de suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade, nos últimos doze meses, ou não seja reincidente, nem contra ele esteja pendente ação disciplinar à data da solicitação da comparticipação, salvo se este procedimento vier a ser arquivado sem aplicação de qualquer sanção, caso em que o trabalhador terá direito a recebê-la.

5- A MUDUM Seguros, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador, prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição do apoio previsto na presente cláusula e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o apoio será pago até ao final do mês seguinte àquele em que foi solicitado, podendo a MUDUM Seguros optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino» ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

7- O disposto na presente cláusula é também aplicável, com as necessárias adaptações, às situações de ensino especial.

Cláusula 51.^a

Prémio de natalidade ou de adoção

1- Pelo nascimento ou adoção de filhos, os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, têm direito a um prémio no valor do 510,00 € a ser pago pela MUDUM Seguros em dinheiro ou através de vale.

2- No caso de ambos os progenitores serem trabalhadores da MUDUM Seguros, o benefício será pago em valor correspondente a 50 % a cada um deles, salvo se ambos requererem, conjuntamente, o pagamento da totalidade a um deles.

Cláusula 52.^a

Apoio às deslocações - Passe social

1- A título de incentivo e apoio à utilização de transportes públicos, a MUDUM Seguros obriga-se a participar na aquisição de título de transporte «passe social» efetuado pelos trabalhadores e destinado à sua utilização para deslocações, com o limite mensal de 40,00 €.

2- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado pelo trabalhador mediante a apresentação de comprovativo de aquisição e nos termos do estabelecido em normativo interno.

Cláusula 53.^a

Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, podem solicitar um apoio pecuniário à MUDUM Seguros verificadas cumulativamente as condições seguintes:

- a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

- b) O trabalhador não receba salário da MUDUM Seguros há pelo menos três meses;
- c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da MUDUM Seguros ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da MUDUM Seguros, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes, clientes, fornecedores ou parceiros de negócio;
- d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa; e
- e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses e é de 510,00 € quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo total de 1020,00 €.

3- O apoio será pago pela MUDUM Seguros aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

- a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;
- b) Cesse o contrato de trabalho; ou
- c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

Cláusula 54.^a

Plano individual de reforma

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, beneficiam de um Plano Individual de Reforma (PIR) em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual integrará e substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O PIR fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo IV deste AE.

3- A primeira contribuição anual da MUDUM Seguros para o PIR vence-se no final do ano em que o trabalhador completa 2 anos de prestação de serviço efetivo na empresa.

4- O valor da primeira contribuição referida no número anterior será calculado proporcionalmente ao número de meses do ano em que se vence o direito posteriores à data em que se completam os 2 anos de antiguidade de serviço efetivo na empresa.

Cláusula 55.^a

Pré-reforma

1- Aos trabalhadores que se pré-reformem aplicar-se-á o regime legal da pré-reforma e o que resulta do acordo efetuado entre a empresa e o trabalhador.

2- O acordo de pré-reforma deverá ser efetuado por escrito e conter as seguintes indicações:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Data de início da pré-reforma;
- c) Direitos e obrigações de cada uma das partes;
- d) Valor da prestação anual da pré-reforma;
- e) Modo de atualização da prestação, se aplicável; e
- f) Número de prestações mensais em que será paga.

3- Para além das situações previstas na lei, o direito às prestações de pré-reforma cessa na data em que o trabalhador atinja a idade normal de acesso à pensão por velhice se a não tiver requerido.

4- Os valores que o trabalhador receba após a cessação da pré-reforma deverão ser devolvidos à empresa no prazo de 15 dias após o início do pagamento da reforma por parte da Segurança Social, sob pena de não o fazendo ter de suportar a penalização que constar no acordo de pré-reforma pela mora no cumprimento desta obrigação, ou sendo o acordo omisso quanto a esta matéria, a penalização de 25 % do valor total em dívida, além da devolução dos valores pagos pela empresa, a título de prestação de pré-reforma, após a passagem do trabalhador à situação de pensionista da Segurança Social.

5- A contribuição da MUDUM Seguros para o plano individual de reforma, referido na cláusula 54.^a (Plano Individual de Reforma), cessa na data da passagem à situação de pré-reforma do trabalhador, salvo acordo das partes em contrário.

CAPÍTULO X

Ajudas de custo

Cláusula 56.^a

Pagamento de despesas de serviço em Portugal

1- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se desloque para fora das localidades em que presta normalmente serviço, são por conta da empresa, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

2- O trabalhador, quando desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número anterior.

3- Em alternativa ao disposto nos números anteriores, a empresa poderá optar pelo reembolso das despesas incorridas pelo trabalhador mediante a apresentação dos respetivos comprovativos, nos termos do normativo interno existente na empresa.

4- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por cada quilómetro efetuado em serviço o valor constante do anexo III.

Cláusula 57.^a

Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo III.

2- O trabalhador, quando desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número anterior.

3- Consoante o que for previamente definido e para além do disposto no número 1 desta cláusula, a empresa reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias em que tenha incorrido ao serviço da empresa, desde que as considere necessárias, adequadas e proporcionais aos fins visados pela deslocação e mediante a apresentação dos respetivos comprovativos.

CAPÍTULO XI

Saúde e segurança no trabalho

Cláusula 58.^a

Princípios gerais

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras, bem como os respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que a empresa proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente à comissão de segurança e saúde a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade da empresa, quando por esta autorizados.

Cláusula 59.^a**Medicina no trabalho**

1- Os trabalhadores têm direito a utilizar os serviços de medicina no trabalho, disponibilizados pela empresa nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho.

2- A empresa organizará a realização dos seguintes exames de saúde:

- a) Exames de admissão, sem prejuízo dos casos de dispensa previstos na lei;
- b) Exames periódicos anuais para os trabalhadores com idade superior a 45 anos, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores;
- c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho que possam ter repercussão nociva na saúde do trabalhador, bem como no caso de regresso ao trabalho depois de uma ausência superior a 30 dias por motivo de doença ou acidente, ou sempre que se justifique por razões de segurança ou saúde pública;
- d) Os trabalhadores poderão, quando o solicitarem, ser submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções, desde que tal pedido seja fundamentado clinicamente.

3- O empregador deve promover a realização dos seguintes exames de saúde:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina; e
- e) Análise do PSA.

4- Os exames médicos deverão ser realizados com a periodicidade indicada na alínea b) do número 2 da presente cláusula, excetuando-se as seguintes situações concretas:

- a) Rastreio auditivo e visual, todos os anos;
- b) Análise do PSA, após os 45 anos, de dois em dois anos.

5- Os exames médicos dos trabalhadores decorrerão dentro do período normal de trabalho, sem prejuízo da retribuição, qualquer que seja o tempo despendido para o efeito.

6- O trabalhador obriga-se a comparecer na data agendada para a realização dos exames previstos na presente cláusula, salvo por motivos de força maior e devidamente justificados que o impeçam de comparecer, constituindo o incumprimento desta obrigação infração disciplinar grave.

7- No caso da empresa não cumprir o disposto nos números anteriores até 30 de outubro do ano em que se devam realizar, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 45 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando posteriormente as despesas ao empregador que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias, salvo se tiver existido ausência injustificada do trabalhador à convocatória para a realização dos exames previstos nesta cláusula ou se, entretanto, a empresa os tiver marcado para o referido ano.

8- Em caso de acidente ou doença súbita no local de trabalho, a empresa deverá assegurar os imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos, bem como o transporte e demais cuidados adequados.

CAPÍTULO XII

Atividade sindicalCláusula 60.^a**Atividade sindical**

1- No exercício legal das suas atribuições, a empresa reconhece aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:

- a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;
- b) Nos termos da lei, eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
- c) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;
- d) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento

dos serviços que não possam ser interrompidos e os serviços de contactos com o público;

e) Afixar, no interior da empresa e em local apropriado reservado para o efeito, bem como no portal interno da empresa, informações de interesse sindical ou profissional;

f) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2- Os trabalhadores membros dos corpos gerentes das associações sindicais e os delegados sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando tal resultar de extinção ou mudança total ou parcial do estabelecimento onde prestam serviço.

Cláusula 61.^a

Trabalhadores dirigentes sindicais

1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste AE e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.

2- O sindicato outorgante tem o direito de requisitar, com remuneração mensal integral paga pela empresa, um dirigente, desde que haja acordo nesse sentido da empresa.

3- No caso de existirem situações de requisição que colidam com o limite previsto na presente cláusula, será dada prioridade à associação sindical mais representativa na empresa, de acordo com o número de trabalhadores que efetuam o pagamento da quota sindical por desconto na retribuição mensal.

4- O regime previsto nesta cláusula não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei mas o pagamento previsto na mesma inclui o crédito de horas e as faltas justificadas remuneradas previstas na lei.

Cláusula 62.^a

Delegados sindicais

1- O delegado sindical tem direito, para o exercício das suas funções, a um crédito de 7 horas por mês, ainda que faça parte de comissão intersindical.

2- O número máximo de delegados sindicais com direito a um crédito de horas é determinado nos termos da lei, mas tendo em conta o número de trabalhadores sindicalizados no sindicato em causa.

Cláusula 63.^a

Quotização sindical

1- A empresa procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- A empresa deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO XIII

Disposições finais

Cláusula 64.^a

Deveres genéricos das partes

Sem prejuízo do disposto na lei e neste AE, a MUDUM Seguros e os trabalhadores reconhecem ainda os deveres gerais a respeitar tal como descritos no anexo V (Deveres genéricos das partes).

Cláusula 65.^a

Anterior sistema de prémios de antiguidade

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2013, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, foi mantido pelo CCT outorgado pelo STAS e pelo SISEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro 2012, e respetiva portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2013, como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, não podendo ser absorvido por futuros aumentos da tabela salarial.

Cláusula 66.^a

Salvaguarda de acordos de isenção de horário de trabalho

1- Os regimes de isenção de horário instituídos antes de 1 de janeiro de 2012 que tenham sido mantidos ininterruptamente até à data de publicação deste AE, poderão ser revogados por acordo ou, na falta de acordo, denunciados nos termos e com a antecedência prevista no acordo que os instituiu.

2- Na ausência de previsão expressa da possibilidade de denúncia, poderão ser denunciados pela MUDUM Seguros com a antecedência referida no número 2 da cláusula 41.^a

3- Em caso de cessação do regime de isenção de horário de trabalho, a retribuição específica devida pela isenção de horário de trabalho manter-se-á como valor histórico apenas nos casos em que a cessação do regime de isenção de horário de trabalho decorra de decisão unilateral da MUDUM Seguros ou tal manutenção conste do acordo de revogação.

Cláusula 67.^a

Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa reechar prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 68.^a

Comissão paritária

1- É instituída, no âmbito do presente AE, uma comissão paritária integrada por representantes do sindicato outorgante e igual número de representantes da empresa, à qual são atribuídas competência para interpretar e integrar as cláusulas do AE.

2- A comissão paritária reunirá a pedido de qualquer das entidades outorgantes e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

3- Na primeira reunião a comissão paritária elaborará o seu regulamento de funcionamento.

4- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

Cláusula 69.^a

Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior

1- O presente AE substitui na íntegra o acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 39, de 22 de outubro de 2021 e posterior alteração, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 10, de 15 de março de 2023.

2- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente AE, por este ser globalmente mais favorável.

3- Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém diminuição da retribuição efetiva, nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 70.^a

Normativos internos

A MUDUM Seguros deve ouvir o sindicato outorgante quanto à definição ou alteração ao conteúdo dos normativos internos a que o presente AE faz referência.

Cláusula 71.^a

Linguagem inclusiva

Sempre que neste AE se utilize a expressão «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

ANEXO I

Grupos profissionais, categorias, funções e bandas salariais

| Grupo profissional | Categoria | Função diferenciadora | Nível salarial |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Dirigente | Diretor-geral adjunto/ Diretor | É o trabalhador que desenvolve atividades de âmbito estratégico, define políticas e objetivos operacionais, sendo da sua responsabilidade a correta aplicação das mesmas, podendo supervisionar áreas de negócio ou funcionais. | A |
| Gestor | Gestor comercial | É o trabalhador que participa na decisão sobre objetivos operacionais, comerciais ou técnicos, define objetivos sectoriais, normas e procedimentos, métodos de trabalho e objetivos individuais, podendo enquadrar funcionalmente outros trabalhadores ou equipas de trabalhadores. | B |
| | Gestor técnico | | |
| | Gestor operacional | | |
| Técnico | Técnico | É o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, executando-as com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica, podendo ainda enquadrar funcionalmente uma equipa de técnicos. | C |
| Coordenador de equipas técnicas ou operacionais | Coordenador técnico | É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades técnicas de natureza interna ou externa, com autonomia, no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional técnico. | D1 |
| | Coordenador operacional | É o trabalhador que executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, enquadrando, por regra, equipas de trabalhadores do grupo profissional operacional. | D2 |

| | | | |
|-------------|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Operacional | Especialista operacional sénior | É o trabalhador que executa atividades de natureza operacional que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora. Dada a sua experiência, executa-as com autonomia e responsabilidade no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos pela empresa. | E1 |
| | Especialista operacional | É o trabalhador que executa atividades predominantemente de natureza comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora. | E2 |
| | Assistente operacional | É o trabalhador que executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de baixa complexidade, tendencialmente rotineiras, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas. | F |
| Apoio | Auxiliar geral | É o trabalhador que predominantemente executa tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio. | G |

ANEXO II

1- Tabela salarial

a) Para vigorar de 1 de janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2024.

| Nível salarial | Valor mínimo obrigatório |
|----------------|--------------------------|
| A | 2 777,50 € |
| B | 1 917,50 € |
| C | 1 377,50 € |
| D 1 | 1 500,00 € |
| D2 | 1 435,00 € |
| E 1 | 1 377,50 € |
| E 2 | 1 302,50 € |
| F | 1 180,00 € |
| G | 867,50 € |

2- Subsídio de refeição:

a) Subsídio diário a vigorar 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2024: 12,10 €.

ANEXO III

Outras cláusulas de expressão pecuniária

| Cláusulas | Valores |
|-------------------------------------------------------|----------|
| - Valor das despesas de serviço em Portugal: | |
| Por diária completa | 82,70 € |
| Refeição isolada | 13,79 € |
| Dormida e pequeno-almoço | 55,13 € |
| - Valor por km | 0,50 € |
| - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro | 165,38 € |

ANEXO IV

Plano Individual de Reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 50.^a (Plano Individual de Reforma), a empresa efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,50 %, aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- A empresa definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o trabalhador cesse o vínculo contratual com a empresa antes da passagem à situação de reforma, terá direito ao valor capitalizado da totalidade das entregas efetuadas pelo empregador até à data da cessação.

7- Na eventualidade da transferência, por escolha do trabalhador, desse montante para um novo veículo de gestão do Plano Individual de Reforma, o valor a transferir será de 90 % do valor capitalizado até então.

8- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos nesta cláusula, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

9- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pela empresa com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 7, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

10- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

11- Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO V

Deveres genéricos das partes

O Grupo Crédit Agricole, no qual a MUDUM Seguros se insere, tem uma tradição de um diálogo social intenso e transparente.

Convicto de que uma empresa só pode conhecer o crescimento sustentável, conjugando o desempenho económico com o progresso social, o Grupo Crédit Agricole cumpriu mais uma etapa no seu compromisso coletivo e social, aderindo em 21 de dezembro de 2017, à «Global Deal», iniciativa internacional para o diálogo social com o objetivo de enfrentar os desafios que o mercado de trabalho mundial enfrenta e de permitir que todos beneficiem da mundialização.

Neste contexto, o Grupo Crédit Agricole pretende reforçar o seu diálogo relativo aos direitos humanos e aos direitos laborais fundamentais, nomeadamente no que diz respeito ao direito à liberdade sindical e à negociação coletiva, a fim de apoiar a prossecução de um crescimento sustentável das atividades do Grupo Crédit Agricole bem como de boas condições de trabalho para os trabalhadores.

Este compromisso que visa assegurar um equilíbrio entre os interesses estratégicos das entidades, o respeito dos direitos fundamentais dos colaboradores do grupo, a prática do diálogo social e a qualidade de vida no trabalho, deverá ser uma referência aplicável a qualquer entidade do Grupo Crédit Agricole, independentemente da sua atividade ou implantação geográfica, sem prejuízo pelo respeito da sua cultura de unidade e de descentralização e do princípio da subsidiariedade.

Neste contexto, o Grupo Crédit Agricole reafirma o seu compromisso de respeitar todas as leis sobre o emprego, a liberdade de associação, as convenções coletivas, as regulamentações em matéria de saúde e segurança a nível nacional, bem como as leis aplicáveis e os direitos humanos internacionalmente reconhecidos.

Neste AE, a MUDUM Seguros tem como referência os compromissos do Grupo Crédit Agricole nas matérias atrás referidas.

Assim,

1- São deveres gerais da MUDUM Seguros:

a) Cumprir rigorosamente as disposições do presente AE, bem como prestar às associações sindicais outorgantes ou nelas filiadas todas as informações e esclarecimentos que estas solicitem quanto ao seu cumprimento;

b) Exigir a cada trabalhador apenas o trabalho compatível com a respetiva categoria;

c) Proporcionar dentro do possível aos trabalhadores a necessária formação e aperfeiçoamento profissional;

d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral, desenvolvendo e mantendo um ambiente e condições de trabalho que garantam a saúde e a segurança dos trabalhadores;

e) Além da saúde e da segurança no trabalho, continuar o desenvolvimento da sua política de bem-estar no trabalho e de equilíbrio pessoal e profissional, bem como da sua política parental, fatores de igualdade profissional;

f) Promover os melhores esforços para utilizar as potencialidades das novas tecnologias com vista à melhoria das condições de trabalho, em particular, eliminando as tarefas repetitivas e/ou de baixo valor acrescentado ou encontrando novos equilíbrios entre a vida pessoal e a vida profissional. Para esse efeito, compromete-se:

– A tomar em consideração o impacto do desenvolvimento das tecnologias nas condições e na organização do trabalho durante a sua execução;

– Prosseguir e desenvolver os seus esforços de formação e de aculturação dos seus trabalhadores, reafirmando que a sua empregabilidade constitui um fator essencial de sucesso e, por conseguinte, constitui uma prioridade;

g) Respeitar os princípios orientadores das Nações Unidas relativos às empresas e aos direitos humanos;

h) Executar medidas razoáveis destinadas a prevenir, atenuar e, se necessário, tentar remediar eventuais efeitos nefastos das suas atividades e dos seus domínios sobre os direitos humanos, de acordo com as orientações fornecidas pelos princípios orientadores das Nações Unidas relativos às empresas e aos direitos humanos;

i) Respeitar as disposições da declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) relativa aos princípios e aos direitos fundamentais no trabalho, e, em particular, o direito de todos os trabalhadores a organizarem-se, aderirem a um sindicato e iniciarem negociações coletivas;

j) Respeitar a liberdade de adesão a uma organização sindical e não se opor ao processo de adesão individual a um sindicato ou ao exercício dos direitos como membro de um sindicato;

k) Comprometer-se a que os trabalhadores aderentes ou não pertencentes a qualquer organização sindical

não sejam expostos por esse facto a qualquer tentativa de intimidação, assédio, represálias ou discriminação de qualquer tipo e em qualquer ocasião;

l) Comprometer-se a não levantar obstáculos ou a opor-se ao reconhecimento ou à implantação de uma organização sindical, na condição de que este reconhecimento ou esta implantação esteja em conformidade com a legislação aplicável;

m) Comprometer-se a conduzir lealmente as negociações coletivas para se chegar a um acordo sempre que uma ou mais organizações sindicais estejam implantadas e/ou reconhecidas, em conformidade com a legislação nacional aplicável;

n) Reconhecer que todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento, nomeadamente no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, às condições de trabalho ou no equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional;

o) Rejeitar qualquer forma de discriminação, direta ou indireta e comprometer-se a fazer respeitar este princípio nas suas relações de trabalho e em cada etapa do percurso profissional dos seus trabalhadores;

p) Entende-se, para este efeito, que uma discriminação é uma desigualdade de tratamento baseada num dos critérios seguintes: origem; sexo; situação familiar; gravidez; aspeto físico; vulnerabilidade particular resultante da situação económica aparente ou conhecida do seu autor; nome de família; local de residência; estado de saúde; deficiência; características genéticas; costumes; orientação sexual; identidade de género; idade; opiniões políticas; atividades sindicais ou mutualistas; o sentido de pertença ou não pertença - verdadeiro ou suposto - a uma etnia, uma nação ou uma suposta raça; convicções religiosas;

q) Lutar contra qualquer discriminação baseada num dos critérios acima enunciados e a proteger os trabalhadores que tenham sido vítimas da mesma;

r) Prosseguir as ações de sensibilização e de formação dos dirigentes, gestores e colaboradores para os desafios da não discriminação;

s) Promover qualquer ação que vise assegurar condições de trabalho justas e equitativas;

t) Lutar contra estereótipos e tratar todos com respeito e dignidade;

u) Rejeitar e condenar qualquer forma de assédio moral ou sexual;

v) Comprometer-se a que nenhum trabalhador seja punido, despedido ou alvo de uma medida discriminatória por ter sido sujeito ou se ter recusado a sujeitar a atos de assédio sexual ou comportamentos de assédio moral, ou por os ter testemunhado ou comunicado; e

w) Zelar pela implementação dos procedimentos adequados para prevenir, detetar e resolver estes comportamentos no âmbito do respeito dos direitos das pessoas.

2- Sem prejuízo do disposto na lei e neste AE, são deveres gerais dos trabalhadores:

a) Comparecer ao serviço com pontualidade e assiduidade;

b) Cumprir com zelo e diligência o trabalho que lhe esteja confiado, dentro do exercício da sua atividade profissional, de acordo com o presente AE;

c) Zelar pela conservação e pela boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhes forem confiados pela empresa, bem como a documentação a que tem acesso;

d) Não negociar por conta própria ou alheia em concorrência com a empresa; e

e) Respeitar e cumprir com o estipulado no Código de Conduta e cumprir todas as demais obrigações emergentes do contrato de trabalho, das normas que o regem assim como dos normativos internos desde que não sejam contrários às disposições do presente AE e aos seus direitos e garantias.

Lisboa, 4 de julho de 2024.

Os outorgantes:

Pela MUDUM - Companhia de Seguros, SA:

Representada por:

François Nicolas Baudienville, na qualidade de administrador delegado.

Paulo Alexandre Nunes Nogueira, na qualidade de mandatário.

Sara Cristina Godinho Saraiva Cerdeira, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Representado por:

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de advogada - Mandatária.

Carlos Alberto Marques, na qualidade de presidente da mesa da assembleia geral e do conselho geral, e mandatário.

Depositado a 17 de julho de 2024, a fl. 71 do livro n.º 13, com o n.º 197/2024, 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 Promarinha, SA e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras

Alteração salarial e outras do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2016 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2023.

CAPÍTULO I

Âmbito, área e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área**

O presente AE aplica-se em território nacional e no estrangeiro, no âmbito da atividade dos transportes marítimos, aos trabalhadores das categorias profissionais dele constantes, representados pelos sindicatos filiados na Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, designadamente:

SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

que prestam serviço aos armadores identificados no anexo III, representados pela Promarinha, SA, adiante designada por companhia.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos entre 1 de março e o último dia de fevereiro do ano civil imediato.

3- A denúncia ou a proposta de revisão parcial da convenção pode ser feita, por qualquer das partes, com antecedência relativamente ao termo dos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- No caso de denúncia, a comunicação tem de ser feita com a antecedência de, pelo menos, três meses.

5- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão parcial deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta exprimir uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

6- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

7- As negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação coletiva de trabalho.

8- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

Cláusula 27.^a

Alimentação

1- A alimentação em viagem ou em porto de armamento é igual para todos os inscritos marítimos, é fornecida pelo navio em conformidade com as disposições legais em vigor, e tem como valor de referência 11,25 € diários.

2- É retribuído como suplementar o trabalho prestado durante as horas de refeição previamente fixadas. Sempre que, por razões imperativas de serviço, as refeições não possam ser tomadas no período fixado para tal, obriga-se a companhia a fornecer a refeição à hora mais próxima possível daquele período.

3- Estando o navio em porto de armamento, ao inscrito marítimo em serviço a companhia deve fornecer a alimentação ou pagar a ração em dinheiro no valor de:

| | |
|----------------|---------|
| Pequeno-almoço | 4,44 € |
| Almoço | 16,22 € |
| Jantar | 16,22 € |
| Ceia | 4,44 € |

a) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 8h00 não têm direito ao pagamento da ração prevista para o pequeno-almoço;

b) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 12h00 não têm direito ao pagamento da ração prevista para o almoço;

c) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 19h00 não têm direito ao pagamento da ração prevista para o jantar;

d) Os inscritos marítimos que iniciem o trabalho às 0h00 não têm direito ao pagamento da ração prevista para a ceia.

Cláusula 30.^a

Deslocações para embarque/desembarque e repatriamento

1- A companhia suportará todas as despesas de transporte, em meio de transporte à sua escolha, alojamento e alimentação com as deslocações em serviço dos inscritos marítimos, bem como nos casos de repatriamento por doença ou acidente de trabalho.

2- Sempre que haja acordo entre o inscrito marítimo e a companhia, poderá haver opção pelas ajudas de custo previstas na cláusula 31.^a, as quais cobrirão o alojamento e a alimentação.

3- No estrangeiro e para além do referido nos pontos anteriores, será ainda atribuída uma subvenção complementar, a título de ajudas de custo, equivalente a 66,52 €.

4- A companhia garantirá um seguro, que cobrirá os riscos de viagem, no valor mínimo de 56 032,00 €.

5- O tempo de viagem não será considerado como tempo de descanso, salvo se o inscrito marítimo tiver optado por meio de transporte mais demorado que o indicado pela companhia. Neste último caso, o inscrito marítimo suportará o diferencial de custo entre o transporte por si escolhido e o transporte escolhido pela companhia.

6- O disposto no número 1 é igualmente aplicável aos casos de despedimento sem justa causa por parte do inscrito marítimo e de doença ou lesão culposa, sem prejuízo de a companhia poder vir a ressarcir-se dos custos inerentes.

Cláusula 36.^a

Faltas justificadas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento de filhos e enteados, cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de pessoa que esteja em união de facto com o trabalhador, ou viva em economia comum com o trabalhador até vinte dias consecutivos por altura do óbito;

c) As motivadas por falecimento de pais, sogros, genros ou noras, padrastos e madrastas, até cinco dias consecutivos por altura do óbito;

d) As motivadas por falecimento de avós, bisavós, netos, bisnetos, irmãos e cunhados do trabalhador ou seu cônjuge, até dois dias consecutivos por altura do óbito;

e) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos previstos na lei;

f) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

g) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar do trabalhador, nos termos previstos na lei;

h) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre por cada menor;

i) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos deste ACT e da lei;

j) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral;

k) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

l) As que por lei forem como tal qualificadas.

3- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do inscrito marítimo, salvo o disposto no número seguinte.

4- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Por motivo de doença, desde que o inscrito marítimo beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença e já tenha adquirido o direito ao respetivo subsídio;

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o inscrito marítimo tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) As previstas na alínea l) do número 2, quando superiores a 30 dias por ano;

d) As autorizadas ou aprovadas pela companhia com menção expressa de desconto na retribuição.

5- Nos casos previstos na alínea e) do número 2, se o impedimento do inscrito marítimo se prolongar efetiva ou previsivelmente para além de um mês, aplica-se o regime de suspensão da prestação do trabalho por impedimento prolongado.

6- Nas situações previstas nas alíneas b) e c) do número 2, os inscritos marítimos em viagem beneficiarão de dispensa de serviço quando chegarem ao porto de armamento.

7- Os inscritos marítimos embarcados têm direito, qualquer que seja o porto em que se encontrem, ao regresso imediato a Portugal e ao pagamento de todas as despesas de repatriamento se ocorrer o falecimento ou doença grave do cônjuge ou companheiro(a), filhos ou pais.

8- Se o falecimento ou doença grave dos familiares indicados no número anterior ocorrer quando o inscrito marítimo se encontre no navio a navegar, este mantém o seu direito ao regresso a Portugal e ao pagamento das despesas de repatriamento, desde que o requeira logo que chegue ao primeiro porto.

9- Para os efeitos dos números 7 e 8 desta cláusula entende-se por doença grave aquela que seja comprovada como tal pelos serviços de saúde da companhia ou pelos serviços médico-sociais.

Cláusula 60.^a

Perda de haveres

1- A companhia, diretamente ou por intermédio de companhia seguradora, indemnizará o inscrito marítimo pela perda total ou parcial dos seus haveres pessoais que se encontrem a bordo e que resulte de naufrágio, encalhe, abandono, incêndio, alagamento, colisão ou qualquer outro caso fortuito com eles relacionado. Quando em deslocações em serviço, a companhia garantirá um seguro que cubra o risco de extravio de bagagem.

2- A indemnização a que se refere o número anterior terá o valor máximo de 3244,00 €.

3- Da indemnização atribuída será deduzido o valor dos haveres pessoais que os inscritos marítimos venham a obter por outra via, como compensação por tais perdas.

4- Não haverá direito a indemnização quando a perda resulte de facto imputável ao inscrito marítimo.

5- O material profissional que o inscrito marítimo tenha a bordo será pago separadamente, sempre que comprovada a sua perda, desde que o inscrito marítimo tenha declarado previamente a sua existência ao comandante.

ANEXO I

Enquadramento profissional e tabela salarial**A- Trabalhadores marítimos**

| Níveis salariais | Funções | Retribuições |
|------------------|---------------------------------|--------------|
| I | Comandante | 2 667,00 € |
| II | Chefe de máquinas | 2 425,00 € |
| III | Imediato | 2 179,00 € |
| | Segundo oficial de máquina | 2 101,00 € |
| IV | Oficial chefe quarto navegação | 1 377,00 € |
| | Oficial maquinista chefe quarto | |
| | Oficial electricista | |
| | Operador de grua | |
| V | Praticante | 1 088,00 € |
| | Electricista | |
| | Contramestre | |
| | Cozinheiro chefe | |
| | Paioleiro de câmaras | |
| VI | Cozinheiro | 941,00 € |
| VII | Marinheiro de 1.ª classe | 870,00 € |
| | Ajudante de maquinista | |
| | Rececionista | |
| VIII | Marinheiro de 2.ª classe | 833,00 € |
| | Empregado de câmaras | |
| IX | Estagiário | 820,00 € |

Notas:

a) As funções estão de acordo com as emendas de 1995 e de 2010 à Convenção STCW de 1978.

b) Durante o ano de 2024, devido à necessidade imperiosa de embarque de praticantes, o salário base destes tripulantes pode ser ajustado ao previsto para o nível VI.

B- Trabalhadores administrativos

| Níveis salariais | Funções | Retribuições |
|------------------|-----------------------------------|--------------|
| I | Diretor | 2 337,00 € |
| II | Coordenador | 2 046,00 € |
| III | Técnico de recursos humanos | 1 173,00 € |
| IV | Técnico administrativo | 1 056,00 € |
| V | Assistente de recursos humanos II | 999,00 € |
| VI | Assistente de recursos humanos I | 880,00 € |

ANEXO III

Armadores abrangidos pela convenção coletiva

| Nome do navio | Armador | Registo |
|---------------|---------------------|---------------|
| Corvo | Mutualista Açoriana | Ponta Delgada |
| Furnas | Mutualista Açoriana | Ponta Delgada |

São ainda abrangidos por esta convenção coletiva todos os trabalhadores cujos armadores, de forma regular ou ocasional, sejam representados pela Promarinha - Gabinete de Estudos e Projetos, SA.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, declara-se que serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e 50 trabalhadores.

Lisboa, 20 de maio de 2024.

Pela Promarinha, SA:

José António Paião Senos, na qualidade de mandatário.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seus sindicatos filiados:

SINCOMAR - Sindicato dos Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;

SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante;

SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.

José Manuel de Morais Teixeira, na qualidade de mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário.

Depositado a 15 de julho de 2024, a fl. 70 do livro n.º 13, com o n.º 191/2024, 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 UPS of Portugal - Transportes Internacionais de Mercadorias, Sociedade Unipessoal L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT) - Alteração salarial e outras/texto consolidado**Preâmbulo**

A UPS of Portugal - Transportes Internacionais de Mercadorias, Sociedade Unipessoal L.^{da} e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT) celebraram, no dia 15 de março de 2019, o acordo de empresa UPS, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2019 (adiante designado «AE»), o qual, após publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* vigorou por um período de 5 (cinco) anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de 12 (doze) meses, salvo se denunciado por qualquer uma das partes.

Findo o período de 5 (cinco) anos, como resultado das negociações concretizadas entre a UPS e o SNTCT, é celebrado hoje, dia 27 de junho de 2024, a presente alteração que vem rever, em matéria de tabelas salariais e montantes destinados ao subsídio de refeição, o acordo de empresa entre as partes celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2019 nos seguintes termos:

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e revisãoCláusula 1.^a

1- O presente acordo de empresa (AE), obriga, por uma parte a UPS of Portugal - Transportes Internacionais de Mercadorias, Sociedade Unipessoal L.^{da}, adiante designada «UPS» ou «empresa» e por outra parte, os trabalhadores ao seu serviço, representados pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT).

2- O AE abrange o território nacional, no âmbito do setor da atividade do correio expresso e as categorias profissionais constantes do anexo I.

3- Para efeitos do disposto na alínea g), do número 1, do artigo 492.º do Código do Trabalho, os outorgantes declaram que o presente AE abrange a empresa, declarando que estimam ser abrangidos pelo presente AE no mínimo 268 trabalhadores.

4- O presente AE, incluindo os seus anexos, constitui um todo e ambas as partes ficam reciprocamente vinculadas ao cumprimento integral da sua totalidade.

5- Constituem anexos ao presente AE, dele fazendo parte integrante, os seguintes:

Anexo I - Grupos, categorias profissionais, níveis e retribuição mínima garantida;

Anexo II - Objectivo e conteúdo funcional das categorias profissionais;

Cláusula 2.^a

1- O presente AE entra em vigor cinco dias após a publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora por um período de 5 anos, renovando-se automaticamente por períodos sucessivos de 12 meses, salvo se denunciado, por qualquer um dos outorgantes, mediante comunicação escrita dirigida à outra parte, com ante-

cedência mínima de sessenta dias relativamente ao termo do prazo de vigência.

2- As cláusulas de expressão pecuniária produzem efeitos a 30 de junho de 2024, com efeitos retroactivos a 1 de abril de 2024. Nos anos seguintes de 2025 a 2028 a revisão anual da tabela salarial ocorrerá em abril de cada ano e terá efeitos a 1 de janeiro de cada ano.

CAPÍTULO II

Grupos, categorias profissionais e conteúdo funcional

Cláusula 3.^a

1- Na empresa existem na 7 (sete) grupos profissionais, a saber:

Mérito:

- Grupo director-geral (*group general manager*);
- Grupo supervisor (*group supervisor*);
- Grupo chefe de equipa/especialista (*group teamleader/specialists*).

Não mérito:

- Grupo administrativo 3 (*group admin 3*);
- Grupo administrativo 2 (*group admin 2*);
- Grupo administrativo 1 (*group admin 1*);
- Grupo operações (*group operation*).

2- Dentro de cada grupo profissional existem várias categorias profissionais, bem como 3 (três) níveis conforme os anos de serviço/antiguidade na UPS (Entrada - Até dois anos; Júnior - Até 3 anos e Sénior - Após os 5 anos), conforme anexo I ao presente AE. A mobilidade funcional é da livre liberdade da empresa, conforme as disposições constantes no Código do Trabalho.

3- Os trabalhadores abrangidos, ou a abranger, pelo presente AE são obrigatoriamente classificados pela empresa, segundo as funções efectivamente desempenhadas, num dos grupos, categoria profissional e nível de antiguidade constantes do anexo I.

4- O objectivo e o conteúdo funcional de cada categoria profissional constam do anexo II, ao presente AE.

5- Os grupos e categorias constantes do anexo I ao presente AE não são estanques, podendo a UPS, atendendo a eventuais necessidades da empresa relacionadas com questões de produção ou tecnológicas, criar novos grupos com novas categorias, mediante informação e consulta do sindicato subscritor.

6- A UPS é obrigada a informar todos os trabalhadores da empresa até ao grupo chefe de equipa/especialista da abertura de qualquer posto vago na UPS, publicando todas as categorias e posições disponíveis, com excepção das categorias inseridas no grupo operações, devido ao facto de serem posições permanentemente anunciadas na empresa sendo possível a qualquer momento uma candidatura.

CAPÍTULO III

Férias e feriados

Cláusula 4.^a

1- O período anual de férias tem duração mínima de 22 dias uteis.

2- A duração do período de férias é aumentada se o trabalhador não tiver faltado injustificadamente ou tiver 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.

Cláusula 5.^a

Além dos feriados obrigatórios previstos no Código do Trabalho, será concedido aos trabalhadores a terça-feira de carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situam os estabelecimentos da empresa.

CAPÍTULO IV

Duração do período normal de trabalho e limite duração trabalho suplementarCláusula 6.^a

O período normal de trabalho tem duração de 7 horas por dia e 35 horas por semana.

Cláusula 7.^a

O trabalho suplementar está sujeito ao limite de 200 horas por ano.

CAPÍTULO V

Retribuição, complemento, abonos e subsídiosCláusula 8.^a

1- O anexo I estabelece os limites mínimos das remunerações para cada nível de cada categoria profissional, dentro de cada grupo.

2- Nas situações em que o limite mínimo constante do anexo I é inferior ao actualmente praticado pela UPS, manter-se-á o valor mais elevado da remuneração.

3- A UPS efectuará uma revisão da tabela salarial no mês de abril de cada um dos próximos 5 anos (2024 a 2028).

4- A revisão anual da tabela salarial em vigor é realizada com base na taxa de inflação indexada ao IPC entre o mínimo de 2 % (dois por cento) e o máximo de 4 % (quatro por cento).

5- No caso do Salário Mínimo Nacional determinado anualmente pelo Governo contemplar um aumento superior a 4 % (quatro por cento), a revisão anual da tabela para as categorias será feita com base no valor bruto do diferencial do aumento do Salário Mínimo Nacional e o valor mais baixo da tabela salarial, e não em percentagem.

6- Nos casos em que não se verifique, num determinado ano (s), um aumento do Salário Mínimo Nacional pelo Governo superior a 4 % (quatro por cento), e a atualização anual seja feita conforme acima referido com base na taxa de inflação indexada ao IPC entre o mínimo e o máximo definido, no próximo aumento do Salário Mínimo Nacional, se superior a 4 % (quatro por cento) a ser decretado pelo Governo, o valor do diferencial a ter em conta para efeitos de atualização salarial é o valor da última atualização feita pela UPS.

7- O procedimento de actualização da tabela salarial é feito na remuneração base mensal indicada na tabela no grupo OPS, nível entrada, categoria operações.

8- A revisão salarial das remunerações base mensais das categorias profissionais de mérito é realizada de acordo com os procedimentos de avaliação de desempenho em vigor na UPS.

Cláusula 9.^a

1- Todos os trabalhadores que à data da entrada em vigor deste AE afirmam diuturnidades, o seu valor será mantido e redenominado como complemento.

2- O complemento será tido em conta para efeitos de cálculo dos demais subsídios recebidos pelos trabalhadores, nomeadamente trabalho suplementar, noturno e será incluído no pagamento da retribuição de férias e nos subsídios de férias e Natal, bem como será também considerado para o cálculo da compensação devida por cessação do contrato de trabalho, bem como para os demais efeitos previstos na lei.

3- Os trabalhadores contratados após a entrada em vigor do presente AE não terão direito ao pagamento de qualquer valor a título de complemento.

Cláusula 10.^a

1- Todos os trabalhadores, com excepção dos inseridos no grupo manager, uma vez que estes são elegíveis para atribuição de viatura de serviço de acordo com a política da empresa, terão direito a um subsídio de transporte no valor diário de 1,19 € (um euro e dezanove cêntimos) por cada dia efectivo de prestação de trabalho.

2- As deslocações dos trabalhadores em serviços, quer nacionais, quer internacionais serão reguladas pela política de deslocações do grupo UPS.

Cláusula 11.^a

1- Os trabalhadores que exerçam funções que pressuponham o manuseamento de dinheiro têm direito a um abono para falhas no valor mensal de 31,00 € (trinta e um euros), enquanto as funções são efectivamente desempenhadas.

2- Os trabalhadores que desempenham funções de «*weight & balance*» (peso e balanceamento/planificação), independentemente de exercem as suas funções a tempo completo ou a tempo parcial, têm direito ao abono «*weight & balance*» no valor mensal de 21,00 € (vinte e um euros) por mês.

Cláusula 12.^a

1- O trabalho nocturno é remunerado com acréscimo de 25 %.

2- A retribuição do trabalho suplementar em dias úteis, em dias de descanso semanal obrigatório ou complementar e feriados é calculada nos seguintes termos:

a) Dias úteis, entre as 7h00 e as 21h00 - Acréscimo de 75 %;

b) Dias úteis, entre as 21h00 e as 7h00 do dia seguinte, e sábados, domingos e feriados, entre as 7h00 e as 21h00 - Acréscimo de 100 %;

c) Sábados, domingos e feriados, entre as 0h00 e as 7h00 e entre as 21h00 e as 24h00 - Acréscimo de 125 %.

Aplica-se a seguinte forma de cálculo:

$$\frac{\text{Retribuição ilíquida mensal} \times 14}{52 \times (\text{horas de trabalho semanal})} \times n \times THE$$

Retribuição ilíquida mensal: Remuneração base + complemento

n: É o valor de 1,75, 2 ou 2,25 consoante a percentagem de acréscimo e;

THE: Número de horas efectivamente prestadas.

Cláusula 13.^a

1- Todos os trabalhadores da UPS que perfaçam um mínimo de 5 horas de trabalho por dia têm direito a auferir um o subsídio de refeição no valor diário de 7,30 € (sete euros e trinta cêntimos), a partir de abril de 2024, por cada dia efectivo de trabalho.

2- O subsídio de refeição será sujeito a um aumento de 1,00 € (um euro) por ano, com excepção do ano de 2026 em que terá um aumento de 1,30 € (um euro e trinta cêntimos), até atingir o valor de 9,60 € (nove euros e sessenta cêntimos) em 2026, por cada dia efectivo de trabalho para todos os trabalhadores que perfaçam um mínimo de 5 horas de trabalho por dia.

3- Os trabalhadores que não atinjam as 5 horas de trabalho diário, terão direito a um subsídio de refeição no valor diário de 4,60 € (quatro euros e sessenta cêntimos), a partir de abril de 2024, por cada dia efectivo de trabalho, sendo aumentado nos restantes anos até 2026 no valor anual de 1,00 € (um euro) até perfazer o valor de 6,60 € (seis euros e sessenta cêntimos).

Cláusula 14.^a

Os trabalhadores que se mantiverem ausentes por motivo de doença têm direito a auferir um complemento do subsídio de doença no valor 35 % do valor da remuneração mensal, desde o primeiro dia de baixa, tendo como limite máximo um período de 12 meses.

CAPÍTULO VI

Disposições finaisCláusula 15.^a

Às situações que não sejam objecto de regulação pelo presente AE aplicam-se as disposições previstas no Código do Trabalho.

Cláusula 16.^a

1- É constituída a comissão paritária para interpretação das dúvidas suscitadas pela aplicação deste AE.

2- A comissão paritária será composta por dois elementos, um nomeado pela UPS 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 quinze (15) dias a contar da data da apresentação, por escrito da dúvida suscitada por qualquer uma das entidades outorgantes.

Cláusula 17.^a

Carácter globalmente mais favorável

As condições de trabalho fixadas por este acordo são consideradas globalmente mais favoráveis.

Lisboa, 27 de junho de 2024.

Pela UPS of Portugal - Transportes Internacionais de Mercadorias, Sociedade Unipessoal L.^{da}:

Carlos Manuel da Silva Pinheiro, gerente com poderes.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações (SNTCT):

Eduardo Manuel Penitência da Rita Andrade, secretário-geral.

Helga Cristina Correia Soares, membro da direcção.

ANEXO I

Grupos categorias profissionais, níveis e retribuição mínima garantida

Os grupos profissionais existentes na UPS são os seguintes:

Mérito:

- Grupo director-geral (*group general manager*);
- Grupo supervisor (*group supervisor*);
- Grupo chefe de equipa/especialista (*group teamleader/specialists*).

Não mérito:

- Grupo administrativo 3 (*group admin 3*);
- Grupo administrativo 2 (*group admin 2*);
- Grupo administrativo 1 (*group admin 1*);
- Grupo operações (*group operation*).

Dentro de cada grupo, existem as seguintes categorias profissionais, níveis e progressões salariais.

| GRUPOS | NÍVEIS | CATEGORIAS | PROGRESSÃO ANOS | Retribuição Mínima Garantida |
|-------------------------------------------------------------------|---------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|------------------------------|
| Director Geral (Group GENERAL MANAGER) | Senior | DIRECTOR (MANAGER) | +5 | 2.109,63 |
| | Junior | | 3-5 | 1 984,57 |
| | Entrada | | 0-2 | 1 881,11 |
| SUPERVISOR | Senior | SUPERVISOR | +5 | 1 783,04 |
| | Junior | | 3-5 | 1 690,08 |
| | Entrada | | 0-2 | 1 601,98 |
| Chefe de Equipa / Especialista (Group TEAM LEADER / SPECIALIST) | Senior | Chefe de vendas internas / Especialista de Mediação / Gestor de Contas (TEAM LEADER / SPECIALIST / BRKG SPECIALIST / IS TEAM LEADER / AE) | +5 | 1 518,46 |
| | Junior | | 3-5 | 1 439,30 |
| | Entrada | | 0-2 | 1 364,26 |
| Administrativo 3 (Group ADMIN 3) | Senior | Administrador de Pista / Avaliador de Medição / Planificador de Carga Aerea (RAMP ASSISTANT / BROK RATER / AIRCRAFT LOADer PLANNER) | +5 | 1 293,14 |
| | Junior | | 3-5 | 1 243,41 |
| | Entrada | | 0-2 | 1 195,58 |
| Administrativo 2 (Group ADMIN 2) | Senior | Apoio a vendas e Operações de venda / Agente de Mediação / Cobrador de Créditos / Agente de Cliente preferenciais / Administrador de Informações de entregas / Vendas Internas / Formador GBS (BD ADMIN ASSIST. / BROK ADMIN / F&A COLLECTOR / PCA / DI ADMIN / INSIDE SALES ASSIST. / GBS TRAINER | +5 | 1 149,60 |
| | Junior | | 3-5 | 1 105,38 |
| | Entrada | | 0-2 | 1 062,87 |
| Administrativo 1 (Group ADMIN 1) | Senior | Administrativo de Operações / Agente de Serviço ao cliente (CENTER CLERK / GBS CSCT CLERK) | +5 | 1 021,99 |
| | Junior | | 3-5 | 982,68 |
| | Entrada | | 0-2 | 944,89 |
| GRUPO OPS | Senior | OPERAÇÕES | +5 | 908,54 |
| | Junior | | 3-5 | 873,60 |
| | Entrada | | 0-2 | 840,00 |

A retribuição mínima garantida para cada nível é a constante da tabela supra.

ANEXO II

Objectivo e conteúdo funcional genérico das categorias profissionais

Grupo director-geral (*group general manager*)

i) Manager

Trabalhador que gere uma empresa ou departamento, definindo e formulando a política da empresa de acordo com as deliberações dos accionistas e em colaboração com os directores que lhe estão subordinados.

Grupo supervisor (*group supervisor*)

i) Supervisor

Trabalhador que dirige, coordena e organiza o trabalho e as diversas actividades da empresa dentro dos objectivos que forem confiados; integra as informações e controlos da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

Grupo chefe de equipa/especialista (*group teamleader specialist*)

Categorias:

i) Chefe de equipa/especialista (*team leader/specialist*):

Trabalhador que chefia de forma efectiva a área de actividade que na empresa seja considerada como Secção; coordena os trabalhadores e zela pelo seu aperfeiçoamento e formação profissional; propõe medidas que repute convenientes para o bom funcionamento dos serviços; vela pelo cumprimento das normas de procedimentos regulamentares estabelecidos; prepara as informações da sua área de actividade a apresentar à hierarquia de que depende.

ii) Gestor de conta (*AE account executive*):

Resumo do cargo:

Um gestor de conta é responsável pela execução do plano de vendas definido, através da captação de novos clientes e da manutenção dos clientes existentes.

Ele/a deverá ser capaz de analisar as necessidades de cada cliente de acordo com a cadeia de aprovisionamento, e propor soluções rápidas e adequadas aos pedidos dos referidos clientes.

Principais responsabilidades:

- Gestão diária com os clientes reais;
- Identificar novas oportunidades de negócio;
- Responder rapidamente aos pedidos enviados por clientes internos e externos;
- Preparação de todos os documentos necessários à definição de novas contas;
- Negociação.

iii) Especialista de medição (*brokerage specialist*)

Resumo do cargo:

Especialista em processos alfandegários genéricos, normas alfandegárias, classificações de códigos pautais, e outros controlos governamentais relativos a serviços aduaneiros, e possuindo aptidões de comunicação.

Principais responsabilidades:

- Analisar e preparar declarações alfandegárias complexas, considerando os requisitos aduaneiros;
- Gerir relatórios de controlo e ferramentas de produtividade;
- Gestão proativa de autorizações especiais;
- Gerir requisitos aduaneiros diretamente com os organismos oficiais, incluindo vistorias alfandegárias;
- Trabalhar em conjunto com a equipa de gestão de mediação (outras áreas, como o grupo de contacto com o cliente);
- Contactar com clientes de modo eficaz/eficiente, por correio ou telefone se for necessário;
- Analisar atualizações da normativa alfandegária e providenciar iniciativas;
- Formar a equipa.

Grupo admin 3

Categorias:

i) Administrador de pista (*ramp admin*)

Coordena com turnos parciais:

- Operações de agente de pista;
- Operações de armazém;
- Assegura que todas as operações cumprem os procedimentos de segurança da UPS;
- Tarefas administrativas UPS;

- Formação de fornecedores;
 - Comunicação com o centro de apoio aéreo em CGN (inglês necessário) e com todos os departamentos e centros/plataformas UPS;
 - Desempenho e controlo de manutenções;
 - Controlo de custos/controlo de faturas;
 - Realização de auditorias regulares em contingências na pista e na triagem+coordenação de armazéns (meteorologia, mecânica, regulamentos ATc);
 - Coordena a operação com fornecedores e autoridades aeroportuárias.
 - Operações de assistência na pista (Portugal):
 - Supervisão dos fornecedores de assistência na pista (chegada do voo/preparação/descarga/carga/finalização/partida);
 - Pré-alertas (manuseamento de cargas, chegada/partida do avião UPS);
 - Coordenação de voos CGN-VIT-SVQ-VIT-CGN;
 - Controlo de contingências (meteorologia, mecânica, regulamentos, etc.);
 - Fluxo de comunicações: CGN, principalmente centro de apoio aéreo/EASC (inglês necessário), transportadora aérea, departamentos UPS (IE, alimentadores, corretagem, F&A, H&S);
 - Relacionamento com autoridades aeroportuárias;
 - ULD/Controlo de contentores;
 - Garantir que a operação está conforme os procedimentos UPS;
 - Realizar auditorias regulares na pista e à triagem, preparar auditorias à região e AIE e avaliações de 20 dias;
 - Supervisão da transportadora;
 - Análise de faturas de fornecedores;
 - Gestão do manuseio de cargas (COMPASS);
 - Supervisão de carga aérea;
 - Desempenho profissional de funcionários UPS (2 tempo parcial), formação e monitorização;
 - Relatórios operacionais para centro de apoio aéreo em CGN e relatórios locais;
 - Acordos de nível de serviço (pontualidade na saída, atrasos nas plataformas);
 - Auditores de aceitação de mercadorias perigosas em PM;
 - Relatórios de segurança raios X/triagem da operação PM antes da partida de voos;
 - Garantia da pontualidade na saída do voo UPS;
 - Formação de fornecedores;
 - Coordenar pesos e equilíbrio com fornecedor do voo.
 - Operações de triagem em armazém:
 - TFCS (chegada + partida de alimentadores);
 - Configuração de sensores previamente à operação;
 - Preparação da configuração da operação;
 - Comunicação com centros/plataformas e departamentos UPS;
 - Acompanhamento do serviço com fornecedores (carregamentos indevidos no armazém, ou atrasos no processamento do manuseio na pista ou armazém);
 - Relatórios de segurança raios X/triagem da operação PM antes da partida de voos;
 - Garantia da pontualidade na saída dos alimentadores;
 - Formação de fornecedores;
 - Garantia da operação adequada de sensores em AM e PM (retenções de importações/retenções de exportações);
 - Auditoria documental + digitalização de faturas em PM.
- ii) Avaliador de medição (*brokerage rater*)
- Resumo do cargo:
- Especialista em processos alfandegários genéricos, normas alfandegárias, classificações de códigos pautais, e outros controlos governamentais relativos a serviços aduaneiros.
- Principais responsabilidades:
- Analisar e preparar declarações alfandegárias, considerando os requisitos aduaneiros;
 - Gerir volumes elevados de declarações em pouco tempo;
 - Gestão proativa de autorizações especiais;

- Preparação de controlos aduaneiros adicionais, como em solicitações sanitárias/farmacológicas e controlos de qualidade;
- Gerir requisitos aduaneiros diretamente com os organismos oficiais;
- Colaborar com o grupo de contacto do cliente para partilhar requisitos e dar formação sobre os documentos necessários à autorização;
- Contactar com clientes de modo eficaz/eficiente, por correio ou telefone se for necessário;
- Conseguir a satisfação dos clientes através da resolução de questões alfandegárias.

iii) Planificador de carga aérea (*aircraft loader planner*)

Resumo do cargo:

O carregador será responsável pela correta execução dos processos de carga/descarga da aeronave, além de ter de garantir o cumprimento de todas as normas e procedimentos internos da empresa.

Principais responsabilidades:

- Carga/descarga de mercadorias;
- Verificação de mercadorias;
- Apoio a operações de rampa.

Grupo admin 2

Categorias:

i) Apoio a vendas e operações de vendas (*sales support & sales operations team (BD adm assistant)*)

Resumo do cargo:

A principal tarefa da equipa de apoio a vendas consiste em prestar apoio administrativo ao ASM e à equipa de vendas, para ajudá-los a cumprir os seus objetivos de vendas.

A equipa de operações de vendas é especializada no fornecimento de informações analíticas e exatas, e de propostas de planos de ação ao CSM e ao distrito relativas às prioridades de BD.

Principais responsabilidades:

- Equipa de apoio a vendas;
- Apoio diário à equipa de vendas e aos ASM;
- Ajudar a EV em tarefas administrativas, para que tenham mais tempo para as vendas;
- Fornecer aos ASM relatórios e informações consolidadas provenientes das suas equipas;
- Facilitadores internos da equipa de vendas;
- Equipa de operações de vendas;
- Comunicar o estado local e distrital das prioridades de BD;
- Monitorização detalhada das iniciativas e das tendências de BD;
- Gerar e analisar informações relativas à função, fornecendo planos de ação para melhoria das vendas e dos resultados de iniciativas;
- Coordenadores nacionais de: Mercadorias perigosas e ISC, gestão de devolução de resíduos, isenções de valor elevado, ferramentas BIA e automação da equipa de vendas, eventos de clientes.

ii) Agente de mediação (*brokerage adm*)

Resumo do cargo:

Tarefas administrativas com o registo de dados e outras tarefas administrativas que possam surgir diariamente no departamento alfandegário e de exportação.

iii) Cobrador de créditos (*finance collector*)

Resumo do cargo:

Tarefa do departamento:

O principal objetivo consiste em cobrar as faturas emitidas aos nossos clientes pelos serviços prestados, em conformidade com as condições acordadas para cada cliente, e aplicando os procedimentos definidos na política de crédito da empresa.

Cada encarregado de cobranças terá uma carteira de clientes para gerir as faturas pendentes de cobrança com periodicidade diária, semanal e mensal. Os critérios de prioridade para a ação são definidos pela política de crédito, pelas dívidas exigíveis, seu prazo e montante.

Cada gestor de cobranças manterá um relacionamento direto com os departamentos comercial, *marketing, delivery information, GBS Dublin & Poland*, de modo a resolver possíveis incidentes apresentados pelos clientes.

É essencial que o gestor de cobranças tenha um conhecimento atualizado dos serviços oferecidos pela empresa, bem como do sistema usado para faturação e gestão de cobranças.

Principais responsabilidades:

- Esforço de cobranças CR: Chamadas telefónicas e mails clientes externos e internos;
- Confirmar contas de crédito canceladas por incumprimento;
- Atualização de entradas de chamadas de cobrança ARCS;
- Pedido de transferência bancária ao cliente.
- Gerir o relatório semanal de dívidas exigíveis:
 - Carteira de incumprimento (organizar documentação solicitada);
 - Pedido de cliente para procura de documentos - Informações de cópia de segurança de faturas;
 - Débito direto manual TEF;
 - Solicitação de liquidação;
 - Análise de pagamentos: Transferências bancárias/cheques;
 - Adesões e apoio ao centro de faturação;
 - Pagamentos e notas de crédito por atribuir/identificar;
 - Desenvolvimento comercial vs. questões CR;
 - Solicitação de processo de cancelamento;
 - Advertências e anotações legais;
 - Queixas ECM;
 - Pesquisas a clientes CIN;
 - Tratamento especial de faturas e envio de faturas duplicadas;
 - Garantia de serviço pedido CR ao departamento CSC;
 - Solicitação cliente 031;
 - Pedido de garantia de insolvência para manutenção de conta;
 - Consulta: consulta a faturas abertas;
 - Pedido CR de pagamento de indemnizações ao departamento DI;
 - Solicitação de fundo de comércio a BD.

iv) Administrativo de informações de entregas (*DI delivery information administrative*)

Resumo do cargo:

Especialista no tratamento de encomendas perdidas, encomendas com problemas na entrega, encomendas danificadas e encomendas não identificadas, e no processo de pagamento de devoluções.

Principais responsabilidades:

- Monitorização: executar várias pesquisas no sistema, contactar com clientes, contactar os centros da UPS para localizar encomendas perdidas ou, no caso de encomendas incorretamente entregues, organizar acompanhamentos com condutores para resolver as situações;
- Informar o cliente relativamente a encomendas danificadas e às decisões finais, solicitando detalhes adicionais a vários centros da UPS sempre que necessário, de modo a fornecer ao cliente todos os detalhes do incidente;
- Notificar os incidentes associados a encomendas com problemas na entrega ou no desalfandegamento, solicitando à nossa transportadora instruções ou detalhes adicionais para resolver o problema;
- Fornecer, aos centros espanhóis e portugueses, a solução para as encomendas retidas nos centros por vários problemas associados à entrega;
- Pagamento de devoluções; receber, processar e finalizar o pagamento por perdas e danos;
- Identificação de encomendas que tenham perdido a documentação de transporte e processamento de todas as encomendas abandonadas;

v) Vendas internas (*IS inside sales*)

Resumo do cargo:

O responsável pelas vendas internas gera e qualifica novas oportunidades de vendas, fazendo prospeção telefónica e reunindo contactos para cumprir os objetivos do plano de vendas. O representante das vendas internas pertence a uma equipa de vendas integrada e concentra-se na identificação de oportunidades para venda dos nossos serviços.

Principais responsabilidades:

- Criar pedidos de clientes novos e existentes;
- Fornecer aos clientes informações sobre o serviço e as competências da UPS, por meio de apresentações a decisores-chave;
- Identificar, analisar e compreender necessidades específicas de clientes, tomar decisões relativas à viabilidade e, caso necessário, envolver os níveis hierárquicos superiores;

- Desenvolver, propor e apresentar propostas da UPS a clientes;
- Negociar tarifas de transportadoras;
- Manter o relacionamento com o cliente;
- Reunir outros recursos da UPS para prestar informações e apoio;
- Resolver problemas/questões de modo a satisfazer os clientes;
- Formar o cliente relativamente à devida utilização dos serviços, à documentação necessária à exportação, às restrições e empacotamento.

vi) Agente de clientes preferenciais (*PCA preferred customer agent*)

Resumo do cargo:

Especialista na resolução e/ou encaminhamento de questões/incidentes dos clientes mais importantes da empresa.

Principais responsabilidades:

- Gestão de questões/dúvidas/incidentes dos clientes mais importantes de forma eficaz/eficiente, por correio ou telefone;
- Resposta a clientes nos prazos definidos pela empresa;
- Alcançar a fidelização e satisfação dos clientes, resolvendo as suas necessidades específicas e procurando que se mantenham na empresa;
- Canalizar/rastrear incidências até à sua resolução e notificação ao cliente;
- Gestão proativa de questões particulares que possam afetar o tempo em trânsito do transporte;
- Rastreabilidade de transportes pontuais de importância e urgência elevadas para o cliente;
- Preparação de relatórios para cumprimento de todos os requisitos específicos de clientes.

vii) Formador GBS (*GBS trainer*)

Resumo do cargo:

O formador GBS SCTC é responsável por ministrar a formação ao departamento, tanto ao CS (serviço ao cliente) como ao PCS (apoio a clientes preferenciais).

Para além de documentar a formação ministrada, o formador GBS CSTC precisa de traduzir os documentos da formação para espanhol, confirmar o se os casos enviados para os centros/departamento e que foram rejeitados por não estarem corretos estão realmente errados e dar resposta aos CCR, avaliar a formação, analisar o OLMS (sistema de gestão *on-line*) onde estão documentados os resultados das chamadas monitorizadas, participar nas sessões de calibração com a região (para calibrar os avaliadores entre países e em cada país) e colaborar com o resto dos chefes de equipa GBS, proporcionando reciclagem ou outras atividades com os CCR para assegurar um serviço de elevada qualidade aos nossos clientes.

O formador GBS CSTC reporta ao formador principal da equipa GBS.

Principais responsabilidades:

- Ministrar a formação (resumos de assistência, formação recorrente e qualquer formação necessária);
- Documentar e manter um registo de assinaturas da formação;
- Completar as avaliações da formação;
- Tradução TAS;
- Programar perguntas IKB locais;
- Análise OLMS;
- Participar nas calibrações;
- Tradução Iris (incluindo mensagens, documentos Iris, resumos de assistência);
- Análise IIP (para confirmar se IIP é resposta válida aos CSR).

Grupo admin 1

Categorias:

i) Administrativo de operações (*center clerk*)

Resumo do cargo:

Dependência imediata do supervisor.

Colaborar com o departamento de operações no âmbito do procedimento de entrega, nomeadamente em tarefas administrativas.

Principais responsabilidades:

- Controlar o volume de recolhas, o respeito pelos horários e a gestão de reclamações para as recolhas não efetuadas;
- Auditorias à distribuição, volume e horários;
- Elaborar relatórios do departamento;

- Gerir os dispositivos de entrega (DIAD);
- Função de suporte operacional geral.

ii) Agente de serviços ao cliente (*GBS CSTC clerk*)

Resumo do cargo:

O agente de serviço ao cliente gere as chamadas telefónicas dos nossos clientes, processa os seus envios, fornece informações exatas e resolve quaisquer incidências de uma maneira profissional.

Principais responsabilidades:

- Gerir as chamadas recebidas dos clientes;
- Fornecer informações exatas e completas;
- Processar pedidos de recolha;
- Tentar encontrar resoluções imediatas para questões de clientes.

Grupo operações

Resumo do cargo:

Carregar/descarregar mercadoria; agente de recuperação de receita; *Hold Cage* - Segregação; funcionário de operações; bens perigosos; contas de clientes;

Depositado a 17 de julho de 2024, a fl. 70 do livro n.º 13, com o n.º 192/2024, 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 adesão entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA ao contrato coletivo entre a mesma associação de empregadores e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE

A Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e o Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA, por outro, acordam entre si, ao abrigo do disposto no artigo 504.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, a adesão às alterações salariais e outras ao CCT celebrado entre a Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV e a Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores Têxteis, Lanifícios, Vestuário, Calçado e Peles de Portugal - FESETE, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 29, de 8 de agosto de 2023 e n.º 18, de 15 de maio de 2024.

Declaração

Para cumprimento do disposto nas alíneas *c)* e *g)* do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho Revisto, serão potencialmente abrangidos 4000 empregadores e mais 700 trabalhadores resultantes desta adesão. No que concerne à área geográfica é todo o território nacional.

Lisboa, 3 de junho de 2024.

Pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas e Afins - SIMA:

Alberto Paulo Simões, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Nacional das Indústrias de Vestuário, Confecção e Moda - ANIVEC/APIV:

Maria Manuela Folhadela Rebelo, na qualidade de mandatária.

Depositado a 17 de julho de 2024, a fl. 71 do livro n.º 13, com o n.º 194/2024, 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 adesão entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e o Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e a FE - Federação dos Engenheiros e outros

Entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e o Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC, é celebrado o presente acordo de adesão ao acordo de revisão do acordo de empresa - Alteração salarial e outras, celebrado entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.^a série, n.º 22, de 15 de junho de 2024, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, publicado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

O presente acordo de adesão abrange cerca de 9 trabalhadores, sendo aplicável no território nacional.

Lisboa, feito aos 25 de junho de 2024

Pela Rádio e Televisão de Portugal, SA:

Nicolau Fernando Ramos dos Santos, presidente do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

Lúisa Maria Coelho Ribeiro, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

Hugo Graça Figueiredo, vogal do conselho de administração da Rádio e Televisão de Portugal, SA.

Pelo Sindicato Independente dos Trabalhadores da Informação e Comunicações - SITIC:

Pedro Jorge Rodrigues Duarte, na qualidade de mandatário.

Maria Alexandra Silva Fraga, na qualidade de mandatária.

Depositado a 17 de julho de 2024, a fl. 71 do livro n.º 13, com o n.º 195/2024, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos de 3 a 7 de junho de 2024 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Presidente - Hélder Santinhos.

Vice-presidente - Frederico Saraiva de Almeida.

Tesoureiro - Nuno Esteves de Matos.

Vogal - João Lira Abreu.

Vogal - Bruno Baptista.

Suplentes:

João Corceiro.

Vítor Pelado.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

AOP - Associação Marítima e Portuária Nacional - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de março de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Dr.^a Andreia Daniela Pereira Fernandes Ventura, em representação da ETE - Empresa de Tráfego e Estiva, SA.

Vogal e tesoureiro - Sr. Pedro Henrique Mendes de Oliveira Constantino, em representação da Seteshipping - Transportes Internacionais, SA.

Vogal - Eng.^o Porfírio Brás Gomes, em representação da Setefrete - Sociedade de Tráfego e Cargas, SA.

Vogal - Dr. Carlos Alberto Caldas Simões, em representação da ETP Prime - Empresa de Trabalho Portuário (ETP), L.^{da}

Vogal - Dr. Rui Jorge de Oliveira Carvalho Pais dos Santos, em representação da TSA - Terminal de Santa Apolónia, L.^{da}

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Confederação Portuguesa das Micro, Pequenas e Médias Empresas - CPPME - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de maio de 2024 para o mandato de três anos.

Presidente - Jorge Manuel dos Santos Pisco, em representação de Local & Ideias Unipessoal L.^{da}

Vice-presidentes:

Duarte Nuno Pereira Lobo, em representação de DATAZERO - Serviços de Informática e Internet L.^{da}

Orlando Agostinho Marques Fernando Gomes, em representação de MULTITENDAS.

Jorge Luis Forte Camarneiro, em representação de IT - Comércio Internacional SA.

Diretores:

José Carlos dos Santos Ligeiro, em representação de A Tendinha do Feijó, L.^{da}

António Maria Graça Marques, em representação de FPT - Federação Portuguesa do Táxi.

Jorge Manuel Colchete dos Santos, em representação de Just Baked, L.^{da}

Martim Potra Isidorinho Pereira, em representação de Martim Potra Pereira - Sociedade Unipessoal, L.^{da}

Filipe Nuno Ferraz Marques Dourado, em representação de Ribeiro, Dourado & Rodrigues - Actividades Desportivas, L.^{da}

Luis Miguel Afonso Agulhas, em representação de Roaz de Bandeira, L.^{da}

António João Oliveira Correia, em representação de METIBA.

Luis Manuel Rebelo da Cruz, em representação de Conversas Enfeitadas Unipessoal, L.^{da}

Célio Jorge Chaves Medeiros Teves, em representação de CGE - Consultoria e Gestão de Empresas, SA.

José Fernando Ferreira de Sá, em representação de AFMRN - Associação Feiras e Mercados da Região Norte.

Armando Augusto Dias Castro Bento, em representação de APPIMAGEM - Associação Portuguesa dos Profissionais da Imagem.

Miguel José Valente Fernandes, em representação de APBCIB - Associação Portuguesa de Barbearias, Cabeleireiros e Institutos de Beleza.

João José Mnatias Frasco Semedo, em representação da CACP - Clube Artístico dos Cabeleireiros de Portugal.

Miguel Moreira da Cruz Quintas, em representação da ANAV - Associação Nacional de Agências de Viagens.

João Francisco Henriques Jorge, em representação da ACPEEP - Associação de Creches e Pequenos Estabelecimentos de Ensino Particular.

Sofia Daniela Leite de Oliveira, em representação da ANEP - Associação Nacional Esteticismo Profissional.

José Pedro Martins Almeida, em representação da APED - Associação Portuguesa de Empresas de Diversões.

Fernando Eduardo do Nascimento Paulino de Brito, em representação da PORTUGAL T - Associação Nacional de Industriais de Táxis e Serviços de Turismo.

Andredina Gomes Cardoso, em representação da AEEC - Associação de Empresas e Empresários Cabo-Verdianos.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

I - ESTATUTOS

AVE Mobilidade, Empresa de Transportes Públicos, L.^{da} - Constituição

Estatutos aprovados em 26 de junho de 2024.

Preâmbulo

Os trabalhadores da AVE Mobilidade, Empresa de Transportes Públicos, L.^{da}, com sede na Rua das Arcas, 4810-647 - Pinheiro - Guimarães, no exercício dos seus direitos constitucionais e a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, lhes conferem, dispostos a reforçar a sua unidade e os seus legítimos interesses e direitos, aprovam os seguintes estatutos da comissão de trabalhadores:

Artigo 1.º

Colectivo dos trabalhadores

- 1- O colectivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores da empresa.
- 2- O colectivo dos trabalhadores organiza-se e actua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, neles residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores da empresa, a todos os níveis.
- 3- Nenhum trabalhador da empresa pode ser prejudicado nos seus direitos, nomeadamente de participar na constituição da comissão de trabalhadores, na aprovação dos estatutos ou de eleger e ser eleito, designadamente por motivo de idade ou função.

Artigo 2.º

Órgãos do colectivo

São órgãos do colectivo dos trabalhadores:

- a) O plenário;
- b) A comissão de trabalhadores (CT).

Artigo 3.º

Plenário

O plenário, forma democrática de expressão e deliberação do colectivo dos trabalhadores, é constituído por todos os trabalhadores da empresa, conforme a definição do artigo 1.º

Artigo 4.º

Competência do plenário

Compete ao plenário:

- a) Definir as bases programáticas e orgânicas do colectivo dos trabalhadores, através da aprovação ou alteração dos estatutos da CT;

- b) Eleger a CT destitui-la a todo o tempo e aprovar o respectivo programa de acção;
- c) Controlar a actividade da CT pelas formas e modos previstos nestes estatutos;
- d) Pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse relevante para o colectivo dos trabalhadores que lhe sejam submetidos pela CT ou por trabalhadores nos termos do artigo seguinte.

Artigo 5.º

Convocação do plenário

O plenário pode ser convocado:

- a) Pela CT;
- b) Pelo mínimo de 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa definidos no artigo 1.º

Artigo 6.º

Prazos para a convocatória

O plenário, para discutir matérias previstas no artigo 4.º destes estatutos, será convocado com a antecedência mínima de quinze dias, por meio de anúncios colocados nos locais destinados à afixação de propaganda.

Artigo 7.º

Reuniões do plenário

- 1- O plenário reúne ordinariamente uma vez por ano para apreciação da actividade desenvolvida pela CT.
- 2- O plenário reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocado nos termos e com os requisitos previstos no artigo 5.º

Artigo 8.º

Plenário de emergência

- 1- O plenário reúne de emergência sempre que se mostre necessária alguma tomada de posição urgente dos trabalhadores.
- 2- As convocatórias para estes plenários são feitas com a antecedência possível face à emergência, de molde a garantir a presença do maior número de trabalhadores.
- 3- A definição da natureza urgente do plenário, bem como a respectiva convocatória, é da competência exclusiva da CT.

Artigo 9.º

Funcionamento do plenário

- 1- O plenário delibera validamente sempre que nele participem 20 % dos trabalhadores da empresa.
- 2- As deliberações são válidas sempre que sejam tomadas pela maioria simples dos trabalhadores presentes.
- 3- Exige-se maioria qualificada de dois terços dos votantes para a seguinte deliberação:
 - a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros.

Artigo 10.º

Sistema de votação em plenário

- 1- O voto é sempre directo.
- 2- A votação faz-se por braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e a abstenção.
- 3- O voto é secreto nas votações referentes a eleições e destituições de comissões de trabalhadores, aprovação e alteração dos estatutos e a adesão a comissões coordenadoras.
 - 3.1- As votações acima referidas decorrerão nos termos da lei e pela forma indicada no regulamento anexo.
- 4- O plenário ou a CT podem submeter outras matérias ao sistema de votação previsto no número anterior.

Artigo 11.º

Discussão em plenário

- 1- São obrigatoriamente precedidas de discussão em plenárias as deliberações sobre as seguintes matérias:
 - a) Destituição da CT ou de algum dos seus membros;
 - b) Alteração dos estatutos e do regulamente eleitoral.
- 2- A CT ou o plenário pode submeter a discussão prévia qualquer deliberação.

Comissão de trabalhadores

Artigo 12.º

Natureza da CT

1- A CT é o órgão democraticamente designado, investido e controlado pelo colectivo dos trabalhadores para o exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição da República, na lei ou noutras normas aplicáveis nestes estatutos.

2- Como forma de organização, expressão e actuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio a competência e direitos referidos no número anterior.

Artigo 13.º

Competência da CT

Compete à CT:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão na empresa;
- c) Participar nos processos de reestruturação da empresa, especialmente no tocante a acções de formação ou quando ocorra alteração das condições de trabalho;
- d) Participar na elaboração da legislação do trabalho, directamente ou por intermédio de comissões coordenadoras a que tenha aderido;
- e) Gerir ou participar na gestão das obras sociais da empresa.

Artigo 14.º

Relações com a organização sindical

1- O disposto no número anterior entende-se sem prejuízo das atribuições e competências da organização sindical dos trabalhadores.

2- A competência da CT não deve ser utilizada para enfraquecer a situação dos sindicatos representativos dos trabalhadores da empresa e dos respectivos delegados sindicais, comissões sindicais ou intersindicais, ou vice-versa, e serão estabelecidas relações de cooperação entre ambas as formas de organização dos trabalhadores.

Artigo 15.º

Deveres da CT

No exercício das suas atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma actividade permanente e dedicada de organização de classe, de mobilização dos trabalhadores e do reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação activa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direcção, controlo e em toda a actividade do colectivo dos trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência enquanto produtores de riqueza e a reforçar o seu empenhamento responsável na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Exigir da entidade patronal, do órgão de gestão da empresa e de todas as entidades públicas competentes o cumprimento e aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Estabelecer laços de solidariedade e cooperação com as comissões de trabalhadores de outras empresas e comissões coordenadoras;
- f) Coordenar, na base do reconhecimento da sua independência recíproca, a organização sindical dos trabalhadores da empresa na prossecução dos objectivos comuns a todos os trabalhadores;
- g) Assumir, ao seu nível de actuação, todas as responsabilidades que para as organizações dos trabalhadores decorram da luta geral pela liquidação da exploração do homem pelo homem e pela construção de uma sociedade mais justa e democrática.

Artigo 16.º

Conteúdo do controlo de gestão

1- O controlo de gestão visa proporcionar e promover, com base na respectiva unidade e mobilização, a intervenção democrática e o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida da empresa.

2- O controlo de gestão é exercido pela CT nos termos e segundo as formas previstas na Constituição da República, na lei ou noutras formas aplicáveis e nestes estatutos.

3- Tendo as suas atribuições e direitos por finalidade o controlo das decisões económicas e sociais da entidade patronal e de toda a actividade da empresa, a CT conserva a sua autonomia perante a entidade patronal, não assume poderes de gestão e, por isso, não se substitui aos órgãos e hierarquia administrativa, técnica e funcional da empresa nem com ela se co-responsabiliza.

Artigo 17.º

Direitos instrumentais

Para o exercício das suas atribuições e competências, a CT goza dos direitos previstos nos artigos seguintes.

Artigo 18.º

Reuniões com o órgão de gestão da empresa

1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o órgão de gestão da empresa para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo realizar-se, pelo menos, uma reunião em cada mês.

2- Da reunião referida no número anterior é lavrada acta, elaborada pela empresa, que deve ser aprovada e assinada por todos os presentes.

3- O disposto nos números anteriores aplica-se igualmente às subcomissões de trabalhadores em relação às direcções dos respectivos estabelecimentos.

Artigo 19.º

Direito à informação

1- Nos termos da Constituição da República e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade.

2- Ao direito previsto no número anterior correspondem legalmente deveres de informação, vinculando não só o órgão de gestão da empresa mas ainda todas as entidades públicas competentes para as decisões relativamente às quais a CT tem o direito de intervir.

3- O dever de informação que recai sobre o órgão de gestão da empresa abrange, designadamente, as seguintes matérias:

- a) Planos gerais de actividade e orçamentos;
- b) Organização da produção e suas implicações no grau da utilização de mão-de-obra e do equipamento;
- c) Situação de aprovisionamento;
- d) Previsão, volume e administração de vendas;
- e) Gestão de pessoal e estabelecimento dos seus critérios básicos, montante da massa salarial e sua distribuição pelos diferentes escalões profissionais, regalias sociais, mínimos de produtividade e grau de absentismo;
- f) Situação contabilística da empresa, compreendendo o balanço, conta de resultados e balancetes trimestrais;
- g) Modalidades de financiamento;
- h) Encargos fiscais e parafiscais;
- i) Projectos de alteração do objecto, do capital social e de reconversão da actividade produtiva da empresa.

4- O disposto no número anterior não prejudica nem substitui as reuniões previstas no artigo 18.º, nas quais a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas as informações necessárias à realização das finalidades que as justificam.

5- As informações previstas neste artigo são requeridas, por escrito, pela CT ou pelos seus membros, ao conselho de administração da empresa.

6- Nos termos da lei, o conselho de administração da empresa deve responder por escrito, prestando as informações requeridas no prazo de 8 dias, que poderá ser alargado até ao máximo de 15 dias, se a complexidade da matéria o justificar.

Artigo 20.º

Obrigatoriedade do parecer prévio

1- Têm de ser obrigatoriamente precedidos de parecer escrito da CT os seguintes actos de decisão da empresa:

- a) Regulação da utilização de equipamento tecnológico para vigilância à distância no local de trabalho;
- b) Tratamento de dados biométricos;
- c) Elaboração de regulamentos internos da empresa;
- d) Modificação dos critérios de base de classificação profissional e de promoções;
- e) Definição e organização dos horários de trabalho aplicáveis a todos ou a parte dos trabalhadores da empresa;
- f) Elaboração do mapa de férias dos trabalhadores da empresa;
- g) Mudança de local de actividade da empresa ou do estabelecimento;
- h) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores da empresa ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais no plano da organização de trabalho ou dos contratos de trabalho;
- i) Encerramento de estabelecimentos ou de linhas de produção;
- j) Dissolução ou requerimento de declaração de insolvência da empresa.

2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

3- Nos casos a que se refere a alínea c) do número 1, o prazo de emissão de parecer é de dez dias a contar da recepção do escrito em que for solicitado, se outro prazo maior não for concedido em atenção da extensão ou complexidade da matéria.

4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja requerida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do artigo 18.º, o prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3 sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

Artigo 21.º

Objetivos do controlo de gestão

Em especial, para a realização do controlo de gestão, a CT exerce a competência e goza dos direitos e poderes seguintes:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os orçamentos da empresa e respectivas alterações, bem como acompanhar a respectiva execução;
- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão e dos trabalhadores, medidas que contribuam para a melhoria da actividade da empresa, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes da empresa sugestões, recomendações ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínua da qualidade de vida no trabalho e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de gestão e fiscalização da empresa e das autoridades competentes os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 22.º

Processos de reestruturação da empresa

1- O direito de participar nos processos de reestruturação da empresa deve ser exercido:

- a) Directamente pela CT, quando se trate de reestruturação da empresa;
- b) Através da correspondente comissão coordenadora, quando se trate da reestruturação de empresas do sector a que pertença a maioria das comissões de trabalhadores por aquela coordenadas.

2- No âmbito do exercício do direito de participação na reestruturação da empresa, as comissões de trabalhadores e as comissões coordenadoras têm:

- a) O direito de ser previamente ouvida e de emitir parecer, nos termos e prazos previstos na lei e sobre os

planos de reestruturação referidos no artigo 20.º;

- b) O direito de serem informadas sobre a evolução dos actos subsequentes;
- c) O direito de serem informadas sobre a formulação final dos instrumentos de reestruturação e de se pronunciarem antes de aprovados;
- d) O direito de reunirem com os órgãos encarregados dos trabalhos preparatórios de reestruturação;
- e) O direito de emitirem juízos críticos, sugestões e reclamações juntos dos órgãos sociais da empresa ou das entidades legalmente competentes.

Artigo 23.º

Defesa dos interesses profissionais e direitos dos trabalhadores

Em especial para a defesa de interesses profissionais e direitos dos trabalhadores, a CT goza dos seguintes direitos:

- a) Intervir no procedimento disciplinar para despedimento individual, ter conhecimento do processo desde o seu início, controlar a respectiva regularidade, bem como a existência de justa causa, através da emissão de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- b) Intervir no controlo dos motivos e do processo para despedimento colectivo através de parecer prévio, nos termos da legislação aplicável;
- c) Ser ouvida pela entidade patronal sobre a elaboração do mapa de férias, na falta de acordo com os trabalhadores sobre a respectiva marcação.

Artigo 24.º

Gestão de serviços sociais

A CT tem o direito de participar na gestão dos serviços sociais destinados aos trabalhadores da empresa.

Artigo 25.º

Participação na elaboração da legislação do trabalho

A participação da CT na elaboração da legislação do trabalho é feita nos termos da legislação aplicável.

Garantias e condições para o exercício da competência e direitos da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com estes estatutos, têm o direito de exercer o voto no local de trabalho e durante o horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa ou estabelecimento respectivo.

2- O exercício do direito previsto no número 1 não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

Artigo 27.º

Plenários e reuniões

1- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho, fora do respectivo horário de trabalho.

2- Os trabalhadores têm o direito de realizar plenários e outras reuniões no local de trabalho durante o horário de trabalho que lhes seja aplicável, até ao limite de quinze horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo.

4- Para os efeitos dos números 2 e 3, a comissão de trabalhadores ou a subcomissão de trabalhadores comunicará a realização das reuniões ao órgão da empresa com a antecedência mínima de quarenta e oito horas, devendo indicar a data, a hora, o número previsível de participantes e o local em que se pretende realizar a reunião e afixar a respectiva convocatória.

Artigo 28.º

Ação da CT no interior da empresa

1- A CT tem o direito de realizar nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho todas as actividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto directo com os trabalhadores.

Artigo 29.º

Direito de afixação e distribuição de documentos

1- A CT tem o direito de afixar documentos e propaganda relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, posto à sua disposição pela entidade patronal.

2- A CT tem o direito de efectuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

A CT tem o direito a instalações adequadas, no interior da empresa, para o exercício das suas funções.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

A CT tem direito a obter do órgão de gestão da empresa os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas funções.

Artigo 32.º

Crédito de horas

1- Para o exercício das suas funções, o membro das seguintes estruturas tem direito ao seguinte crédito mensal de horas.

- a) Subcomissão de trabalhadores, oito horas;
- b) Comissão de trabalhadores, vinte e cinco horas;
- c) Comissão coordenadora, vinte horas.

Artigo 33.º

Faltas de representantes dos trabalhadores

1- As ausências dos trabalhadores da empresa que sejam membros da CT, subcomissões e de comissão coordenadora, no exercício das suas atribuições e actividades que excedam o crédito de horas referido no artigo anterior são faltas justificadas e contam, salvo para efeito de retribuição, como tempo de serviço efectivo. As faltas devem ser comunicadas á entidade empregadora nos prazos previstos. na legislação.

2- As faltas dadas ao abrigo do número anterior não podem prejudicar quaisquer outros direitos, regalias e garantias do trabalhador.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT é independente do patronato, do Estado, dos partidos e associações políticas, das confissões religiosas, das associações sindicais e, em geral, de qualquer organização ou entidade estranha ao colectivo dos trabalhadores.

2- É proibido às entidades e associações patronais promover a constituição, manutenção e actuação da CT, ingerir-se no seu funcionamento e actividade ou, de qualquer modo, influir sobre a CT.

Artigo 35.º

Solidariedade de classe

Sem prejuízo da sua independência legal e estatutária, a CT tem direito a beneficiar, na sua acção, da solidariedade de classe que une nos mesmos objectivos fundamentais todas as organizações dos trabalhadores.

Artigo 36.º

Proibição de actos de discriminação contra os trabalhadores

É proibido e considerado nulo e de nenhum efeito todo o acordo ou acto que vise:

- a) Subordinar o emprego de qualquer trabalhador à condição de este participar ou não nas actividades e órgãos ou de se demitir dos cargos previstos nestes estatutos;
- b) Despedir, transferir ou, de qualquer modo, prejudicar um trabalhador por motivo das suas actividades e posições relacionadas com as formas de organização dos trabalhadores previstos nestes estatutos.

Artigo 37.º

Protecção legal

Os membros da CT, subcomissões e das comissões coordenadoras gozam da protecção legal reconhecida aos representantes eleitos pelos trabalhadores, de acordo com a legislação.

Artigo 38.º

Personalidade e capacidade judiciária

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

2- A capacidade judiciária da CT abrange todos os direitos e obrigações necessários ou convenientes para a prossecução dos fins previstos na lei sem prejuízo dos direitos e da responsabilidade individual de cada um dos seus membros.

3- A CT tem capacidade judiciária, podendo ser parte em tribunal para a realização e defesa dos seus direitos e dos direitos dos trabalhadores que lhe compete defender.

4- Qualquer dos seus membros, devidamente credenciado, pode representar a CT em juízo, sem prejuízo do disposto no artigo 44.º

Composição, organização e funcionamento da CT

Artigo 39.º

Sede da CT

A sede da comissão de trabalhadores localiza-se nas instalações da empresa.

Artigo 40.º

Composição

1- A CT é composta por 3 (três) elementos, sendo os suplentes facultativos e não superiores ao número de efectivos.

2- Em caso de renúncia, destituição ou perda de mandato de um dos seus membros, a sua substituição faz-se pelo elemento mais votado da lista a que pertencia o membro a substituir.

3- Se a substituição for global, o plenário elege uma comissão eleitoral, a quem incumbe a organização do novo acto eleitoral, no prazo máximo de 60 dias.

Artigo 41.º

Duração do mandato

O mandato da comissão de trabalhadores é de 4 (anos) anos.

Artigo 42.º

Perda de mandato

1- Perde o mandato o membro da CT que faltar injustificadamente a três reuniões seguidas ou seis interpostas.

2- A substituição faz-se por iniciativa da CT, nos termos do artigo 40.º

Artigo 43.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- É lícito a qualquer membro da CT delegar noutro a sua competência, mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

2- Em caso de gozo de férias ou impedimento de duração não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.

3- A delegação de poderes está sujeita a forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 44.º

Poderes para obrigar a CT

Para obrigar a CT são necessárias as assinaturas da maioria dos seus membros em efectividade de funções.

Artigo 45.º

Coordenação da CT e deliberações

1- A actividade da CT é coordenada por um secretariado, eleito na primeira reunião após a investidura.

2- As deliberações da CT são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao coordenador o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 46.º

Reuniões da CT

1- A CT reúne ordinariamente uma vez por mês.

2- Podem realizar-se reuniões extraordinárias sempre que:

- a) Ocorram motivos justificativos;
- b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.

Artigo 47.º

Financiamento

1- Constituem receitas da CT:

- a) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
- b) O produto de vendas de documentos e outros materiais editados pela CT;
- c) As contribuições voluntárias de trabalhadores.

2- A CT submete anualmente à apreciação de plenários as receitas e despesas da sua actividade.

Artigo 48.º

Subcomissões de trabalhadores

1- Poderão ser constituídas subcomissões de trabalhadores, nos termos da lei.

2- A duração do mandato das subcomissões de trabalhadores é de 4 (quatro) anos, devendo coincidir com o da CT.

3- A CT, articulará a sua acção e actividade, com a actividade das subcomissões de trabalhadores, a será regulada, com as devidas adaptações, pelas normas previstas nestes estatutos e na lei.

Artigo 49.º

Competências das subcomissões de trabalhadores

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da sua actividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nos respetivos órgãos ou serviços;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d) Informar a comissão de trabalhadores dos assuntos que entenderem de interesse para o normal funcionamento desta;
- e) Fazer a ligação entre os trabalhadores dos estabelecimentos periféricos ou unidades orgânicas desconcentradas e a respetiva comissão de trabalhadores, ficando vinculadas à orientação geral por esta estabelecida.

Artigo 50.º

Comissões coordenadoras

1- A CT articulará a sua acção às comissões de trabalhadores da região e a outras CT do mesmo grupo de empresa ou sector para constituição de uma comissão coordenadora de grupo/sector, que intervirá na elaboração dos planos económico-sociais do sector.

2- A CT adere à comissão coordenadora das comissões de trabalhadores do Porto.

3- Deverá ainda articular a sua actividade às comissões de trabalhadores de outras empresas, no fortalecimento da cooperação e da solidariedade.

Disposições gerais e transitórias

Artigo 51.º

Constitui parte integrante destes estatutos o regulamento eleitoral, que se junta.

Regulamento eleitoral para eleição da CT e outras deliberações por voto secreto

Artigo 52.º

Capacidade eleitoral

São eleitores e elegíveis os trabalhadores que prestem a sua actividade na empresa, definidos no artigo 1.º destes estatutos.

Artigo 53.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é directo e secreto.

2- A conversão dos votos em mandatos faz-se de harmonia com o método de representação proporcional da média mais alta de *Hondt*.

Artigo 54.º

Composição e competências da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral (CE) constituída por três trabalhadores, um dos quais será presidente, eleita em plenário de trabalhadores e por um representante por cada uma das listas concorrente sendo que o seu mandato coincide com a duração do processo eleitoral.

2- Na falta da comissão eleitoral eleita nos termos dos estatutos, a mesma é constituída por um representante de cada uma das listas concorrente e igual número de representantes dos trabalhadores que convocaram a eleição.

3- Compete à comissão eleitoral:

- a) Convocar e presidir ao acto eleitoral;
- b) Verificar a regularidade das candidaturas;
- c) Divulgar as listas concorrentes;
- d) Constituir as mesas de voto;
- e) Promover a confecção e distribuição dos boletins de voto pelas mesas constituídas;
- f) Apreciar e deliberar sobre quaisquer dúvidas e reclamações;
- g) Apurar e divulgar os resultados eleitorais;
- h) Elaborar as respectivas actas e proclamação dos eleitos;
- i) Enviar o processo eleitoral às entidades competentes nos prazos previstos na lei;
- j) Empossar os membros eleitos.

4- Funcionamento da comissão eleitoral:

- a) A comissão elege o respectivo presidente;
- b) Ao presidente compete convocar as reuniões da comissão eleitoral que se justifiquem;
- c) As reuniões podem ainda ser convocadas por dois terços dos seus membros, evocando os seus motivos;
- d) As deliberações são tomadas por maioria simples, sendo válidas desde que participem na reunião a maioria dos seus membros, cabendo ao presidente o voto de qualidade em caso de empate nas deliberações.

Artigo 55.º

Caderno eleitoral

1- A empresa deve entregar o caderno eleitoral aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de quarenta e oito horas após a recepção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação na empresa e estabelecimento.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores da empresa, sendo caso disso, agrupado por estabelecimento, à data da convocação da votação.

Artigo 56.º

Convocatória da eleição

1- O acto eleitoral é convocado com a antecedência mínima de 15 dias sobre a respectiva data.

2- A convocatória menciona expressamente o dia, o local, o horário e o objecto da votação.

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para afixação de documentos de interesse para os trabalhadores e nos locais onde funcionarão mesas de voto e difundida pelos meios adequados, de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- Uma cópia da convocatória é remetida pela entidade convocante ao órgão de gestão da empresa na mesma data em que for tornada pública, por meio de carta registada com aviso de recepção, ou entregue com protocolo.

5- Com a convocação da votação será publicitado o respectivo regulamento.

Artigo 57.º

Quem pode convocar o acto eleitoral

1- O acto eleitoral é convocado pela CE.

2- Na falta da convocação pela comissão eleitoral o ato eleitoral pode ainda ser convocado no mínimo por 100 ou por 20 % trabalhadores da empresa.

Artigo 58.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer listas subscritas por, no mínimo, 100 ou 20 % dos trabalhadores da empresa ou no caso de listas de subcomissões de trabalhadores, 10 % dos trabalhadores do estabelecimento, não podendo qualquer trabalhador subscrever ou fazer parte de mais de uma lista concorrente à mesma estrutura.

2- As candidaturas deverão ser identificadas por um lema ou sigla.

3- As candidaturas são apresentadas até 10 dias antes da data para o acto eleitoral.

4- A apresentação consiste na entrega da lista à CE, acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita, nos termos do número 1 deste artigo, pelos proponentes.

5- A CE entrega aos apresentantes um recibo com a data e a hora da apresentação e regista essa mesma data e hora no original recebido.

6- Todas as candidaturas têm direito a fiscalizar, através de delegado designado, toda a documentação recebida pela CE, para os efeitos deste artigo.

Artigo 59.º

Rejeição de candidaturas

1- A CE deve rejeitar de imediato as candidaturas entregues fora de prazo ou que não venham acompanhadas da documentação exigida no artigo anterior.

2- A CE dispõe do prazo máximo de dois dias a contar da data da apresentação para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações a estes estatutos detectadas podem ser supridas pelos proponentes, para o efeito notificados pela CE, no prazo máximo de dois dias a contar da respectiva notificação.

4- As candidaturas que, findo o prazo referido no número anterior, continuarem a apresentar irregularidades e a violar o disposto nestes estatutos são definitivamente rejeitadas por meio de declaração escrita, com indicação dos fundamentos, assinada pela CE e entregue aos proponentes.

Artigo 60.º

Aceitação das candidaturas

1- Até ao 5.º dia anterior à data marcada para o acto eleitoral, a CE publica, por meio de afixação nos locais indicados no número 3 do artigo 56.º, a aceitação de candidatura.

2- As candidaturas aceites são identificadas por meio de letra, que funcionará como sigla, atribuída pela CE a cada uma delas por ordem cronológica de apresentação, com início na letra A.

Artigo 61.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral visa o esclarecimento dos eleitores e tem lugar entre a data de afixação da aceitação das candidaturas e a data marcada para a eleição, de modo que nesta última não haja propaganda.

2- As despesas com a propaganda eleitoral são custeadas pelas respectivas candidaturas.

3- As candidaturas devem acordar entre si o montante máximo das despesas a efectuar, de modo a assegurar-se a igualdade de oportunidades e de tratamento entre todas elas.

Artigo 62.º

Local e horário da votação

1- A votação da constituição da CT e dos projectos de estatutos é simultânea, com votos distintos.

2- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar e a não prejudicar o normal funcionamento da empresa ou estabelecimento.

3- A votação é efectuada durante as horas de trabalho.

4- A votação inicia-se, pelo menos, trinta minutos antes do começo e termina, pelo menos, sessenta minutos depois do termo do período de funcionamento da empresa ou estabelecimento.

5- Os trabalhadores podem votar durante o respectivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo para tanto indispensável.

6- Em empresa com estabelecimentos geograficamente dispersos, a votação realiza-se em todos eles no mesmo dia e horário e nos mesmos termos.

Artigo 63.º

Laboração contínua e horários diferenciados

1- A votação decorre durante um dia completo ou mais, de modo que a respectiva duração comporte os períodos de trabalho de todos os trabalhadores da empresa.

2- Os trabalhadores em regime de turnos ou de horário diferenciado têm o direito de exercer o voto durante o respectivo período normal de trabalho ou fora dele, pelo menos trinta minutos antes do começo e sessenta minutos depois do fim.

Artigo 64.º

Mesas de voto

1- Há mesas de voto nos estabelecimentos com mais de 10 eleitores.

2- A cada mesa não podem corresponder mais de 500 eleitores.

3- As mesas são colocadas no interior dos locais de trabalho, de modo que os trabalhadores possam votar sem prejudicar o funcionamento eficaz da empresa ou do estabelecimento.

4- Os trabalhadores têm direito a votar dentro do seu horário de trabalho, sem prejuízo do funcionamento eficaz do respectivo estabelecimento.

Artigo 65.º

Composição e forma de designação das mesas de voto

1- As mesas são compostas por um presidente e dois vogais.

2- Os membros das mesas de voto são designados pela comissão eleitoral de entre os trabalhadores dos vários estabelecimentos, com direito a voto, que dirigem a respetiva votação, ficando para esse efeito, dispensados da prestação de trabalho.

3- Cada candidatura tem direito a designar um delegado junto de cada mesa de voto para acompanhar e fiscalizar todas as operações.

Artigo 66.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de forma rectangular e com as mesmas dimensões para todas as listas, impressos em papel da mesma cor, liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respectivas siglas e símbolos, se todos os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura figura um quadrado em branco destinado a ser assinalado com a escolha do eleitor.

4- A impressão dos boletins de voto fica a cargo da CE, que assegura o seu fornecimento às mesas na quantidade necessária e suficiente, de modo que a votação possa iniciar-se dentro do horário previsto.

Artigo 67.º

Acto eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do acto eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, findo o que a fecha, procedendo à respectiva selagem com lacre.

3- Em local afastado da mesa, o votante assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto em quatro e entrega-o ao presidente da mesa, que o introduz na urna.

4- As presenças no acto de votação devem ser registadas em documento próprio.

5- O registo de presenças contém um termo de abertura e um termo de encerramento, com indicação do número total de páginas, e é assinado e rubricado em todas as páginas pelos membros da mesa, ficando a constituir parte integrante da acta da respectiva mesa.

6- A mesa, acompanhada pelos delegados das candidaturas, pode fazer circular a urna pela área do estabelecimento que lhes seja atribuído, a fim de recolher os votos dos trabalhadores.

7- Os elementos da mesa votam em último lugar.

Artigo 68.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco o boletim de voto que não tenha sido objecto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo o boletim de voto:

a) No qual tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;

b) No qual tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura ou quando tenha sido escrita qualquer palavra.

3- Não se considera voto nulo o do boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 69.º

Abertura das urnas e apuramento

1- A abertura das urnas e o apuramento final têm lugar simultaneamente em todas as mesas e locais de votação e são públicos.

2- De tudo o que se passar em cada mesa de voto é lavrada uma acta, que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa, é por eles assinada no final e rubricada em todas as páginas.

3- Os votantes devem ser identificados e registados em documento próprio, com termos de abertura e encerramento, assinado e rubricado em todas as folhas pelos membros da mesa, o qual constitui parte integrante da acta.

4- Uma cópia de cada acta referida no número 2 é afixada junto do respectivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar da data do apuramento respectivo.

5- O apuramento global é realizado com base nas actas das mesas de voto pela CE.

6- A CE, seguidamente, proclama os eleitos.

Artigo 70.º

Registo e publicidade

1- A comissão eleitoral, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, comunica o resultado da vota-

ção ao órgão da empresa, afixando a proclamação com a relação dos eleitos, cópia da ata de apuramento global dos resultados no local ou locais onde o ato de votação se tiver realizado.

2- A CE deve, no mesmo prazo de 10 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral o registo da eleição dos membros da CT e das subcomissões de trabalhadores, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das actas da CE e das mesas de voto, acompanhadas do registo dos votantes.

3- A CT e as subcomissões de trabalhadores só podem iniciar as respectivas actividades depois da publicação dos estatutos e dos resultados da eleição no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Artigo 71.º

Recursos para impugnação da eleição

1- Qualquer trabalhador com o direito a voto tem direito de impugnar a eleição, com fundamento em violação da lei ou destes estatutos.

2- O recurso, devidamente fundamentado, é dirigido por escrito ao plenário, que aprecia e delibera.

3- O disposto no número anterior não prejudica o direito de qualquer trabalhador com direito a voto impugnar a eleição, com os fundamentos indicados no número 1, perante o representante do Ministério Público da área da sede da empresa.

4- O requerimento previsto no número 3 é escrito, devidamente fundamentado e acompanhado das provas disponíveis e pode ser apresentado no prazo máximo de 15 dias a contar da publicidade dos resultados da eleição.

5- O trabalhador impugnante pode intentar directamente a acção em tribunal, se o representante do Ministério Público o não fizer no prazo de 60 dias a contar da recepção do requerimento referido no número anterior.

6- Das deliberações da CE cabe recurso para o plenário se, por violação destes estatutos e da lei, elas tiverem influência no resultado da eleição.

7- Só a propositura da acção pelo representante do Ministério Público suspende a eficácia do acto impugnado.

Artigo 72.º

Destituição da CT

1- A CT pode ser destituída a todo o tempo por deliberação dos trabalhadores da empresa.

2- Para a deliberação de destituição exige-se a maioria de dois terços dos votantes.

3- A votação é convocada pela CT a requerimento de, pelo menos, 20 % ou 100 trabalhadores da empresa.

4- Os requerentes podem convocar directamente a votação, nos termos do artigo 5.º, se a CT o não fizer no prazo máximo de 15 dias a contar da data da recepção do requerimento.

5- O requerimento previsto no número 3 e a convocatória devem conter a indicação sucinta dos fundamentos invocados.

6- A deliberação é precedida de discussão em plenário.

7- No mais, aplicam-se à deliberação, com as adaptações necessárias, as regras referentes à eleição da CT.

Artigo 73.º

Património

Em caso da extinção da comissão de trabalhadores, o seu património, se o houver, será entregue, pela seguinte ordem de precedência:

a) Caso a CT integre outra estrutura representativa dos trabalhadores cuja existência se mantenha, o património será entregue a essa estrutura;

b) Caso não se verifique a situação prevista na alínea anterior, o património será entregue a uma instituição de beneficência pela CT em exercício.

Outras deliberações por voto secreto

Artigo 74.º

Alteração dos estatutos

Às deliberações para alteração destes estatutos aplicam-se, com as necessárias adaptações, as regras do capítulo «Regulamento Eleitoral para a CT».

Artigo 75.º

Outras deliberações por voto secreto

As regras constantes do capítulo «Regulamento Eleitoral para a CT» aplicam-se, com as necessárias adaptações, a quaisquer outras deliberações que devam ser tomadas por voto secreto.

Registado em 12 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 430.º do Código do Trabalho, sob o n.º 51, a fl. 62 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

AVE Mobilidade, Empresa de Transportes Públicos, L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 26 de junho de 2024 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Daniel António Pereira Ribeiro.
José Carlos Silva Freitas.
António Manuel Gueiral Varela.

Suplentes:

Amândio José Guimarães Nogueira Gonçalves.
António Gonçalves Pinto.
Júlio Alexandre Sousa Barros.

Registado em 12 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 52, a fl. 62 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleitas em 5 de abril de 2024 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Luís Miguel Ferreira Correia.

Luzia C. S. Boieiro Lopes.

Ana Mafalda Marques Lima.

Suplente:

Vanda Isabel F. Salgueiro Alves.

Registado em 17 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 53, a fl. 62 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 2 de julho de 2024 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

António Lopes.
Helena David.
Rita Araújo.
Sofia Tavares.
Patrícia Chamusco.
João Reis.
Luís Camilo.

Suplentes:

Afonso Paiva.
Benjamin Garland.
Estefânia Rodrigues.
Inês Almeida.
José Mendes.
Ricardo Andrade.
Ricardo Mendonça.

Registado em 17 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 54, a fl. 62 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Trust in News, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 8 de maio de 2024 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Rui da Rocha Ferreira.

Rui Barroso.

Carolina Almeida.

Registado em 12 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 50, a fl. 62 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Comissão Coordenadora das Comissões de Trabalhadores da Região de Lisboa - Coordenadora da Cintura Industrial de Lisboa - CIL - Eleição

Composição da comissão coordenadora eleita em 15 de julho de 2024 para o mandato de três anos.

| Nome | CT/Empresa |
|-----------------------------------------------|----------------------------|
| Efectivos | |
| Ricardo Alexandre Mendes Neves | INCM |
| Nuno Filipe Gomes Monteiro | CELCAT |
| Francisco Manuel Cardoso Gonçalves | MEO |
| João Pedro Caleira Martins Trindade Rodrigues | Metro Lisboa |
| Victor Manuel Rocha Calmão | Entrepósito Lisboa |
| José Manuel Murteira Ferreira da Cruz | Hotel Tivoli Av. Liberdade |
| Jorge Alexandre Reis Costa | CP, EPE |
| Carlos Miguel da Silva Magalhães | Linde Saúde |
| Joaquim Abtónio Gaspar Mota | DS Smith Embalagens |
| Alberto de Jesus Galito Bolinhul | Hotel Ritz |
| Pedro Alexandre Coelho Gonçalves Baptista | Fidelidade Assistance |
| Suplentes | |
| Marco Henrique Frade Almeida | BNP Paribás |
| José Gonçalves Dias Pereira | CTT Correios |
| Rui Miguel Veiga Nunes | TAP |
| Tiago Filipe Freire Nunes | Saica Pack |
| Daniel Filipe Pais Lourenço | Petrogal |
| Pedro Manuel Barbosa Ferreirim | Medway |
| Paulo Alexandre Martins Ferreira | Parques Tejo |
| José Manuel Alexandre da Silva | Exide |

Registado em 17 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 55, a fl. 62 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Confetil, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Sectores Têxteis, Vestuário, Calçado e Curtumes do Distrito do Porto, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 12 de julho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, na empresa Confetil, SA.

«Com a antecedência mínima de 90 dias, exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, comunicamos que no dia 8 de outubro de 2024, realizar-se-á na empresa Confetil, SA, o acto eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia - 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 do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de julho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia.

«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 11 de outubro 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 da autarquia: Câmara Municipal de Vila Nova de Gaia.
Morada: Rua Álvares Cabral, 4400-017 Vila Nova de Gaia.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal de Matosinhos - 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 do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de julho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Matosinhos.

«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 11 de outubro 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 da autarquia: Câmara Municipal de Matosinhos.
Morada: Av. Dom Afonso Henriques, 4454-510 Matosinhos.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Câmara Municipal do Porto - 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 do Porto), ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 11 de julho de 2024, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal do Porto.

«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 11 de outubro 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 da autarquia: Câmara Municipal do Porto.

Morada: Praça General Humberto Delgado, 4049-001 Porto.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

FABOR - Fábrica de Artefactos de Borracha, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa FABOR - Fábrica de Artefactos de Borracha, SA, realizada em 11 de julho de 2024, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 16, de 29 de abril de 2024.

Efetivos:

André Honorato Alves Pacheco.
Andreia Cristina Dias Pereira.

Suplentes:

Manuel Fernando Santos Moreira.
Maria Augusta Ferreira Jesus.

Registado em 17 de julho de 2024, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 40, a fl. 166 do livro n.º 1.