

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 109/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de São Cristóvão e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 110/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Miranda do Corvo e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 21

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO:

- Comissão técnica para a elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos 35

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras 37
- Acordo de empresa entre a NewRail - Restauração e Serviços, L.^{da} e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal 40
- Acordo de adesão entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria - SINTTI ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros 77

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO que passa a denominar-se Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado, das Autarquias e de Entidades com Fins Públicos e Sociais - STMO - Alteração 79

II – DIREÇÃO:

- União dos Sindicatos de Vila Real - USVR - Eleição 98
- União dos Sindicatos de Viseu/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - USV/CGTP-IN - Eleição 99
- Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Eleição 101

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC - Alteração 103
- Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa - Alteração 116
- Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria - Cancelamento 124

II – DIREÇÃO:

- Associação Empresarial de Sines - Eleição 125

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- NH Hotel Rallye Portugal, Unipessoal L.^{da} - Eleição 126
- Navigator Paper Setúbal, SA - Eleição 127
- INTERBOLSA - Sociedade Gestora de Sistemas de Liquidação e de Sistemas Centralizados de Valores Mobiliários, SA - Eleição 128
- LISNAVEYARDS - Naval Services, L.^{da} - Eleição 129
- SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Substituição 130
- Caixa Geral de Depósitos, SA - Substituição 131

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- JANZ - Contagem e Gestão de Fluídos, SA - Convocatória 132
- Roca, SA - Convocatória 133
- Schaeffler Portugal, Unipessoal L.^{da} - Convocatória 134

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

– Chama Amarela - Fornos Industriais, SA - Eleição	135
– Autoridade Nacional de Comunicações (ANACOM) - Eleição	136
– Águas do Douro e Paiva, SA - Eleição	137
– Huf Portuguesa - Fábrica de Componentes para o Automóvel, Unipessoal L. ^{da} - Eleição	138
– I.M., Inapal Metal, SA - Eleição	139
– Ordem dos Psicólogos Portugueses - Eleição	140

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES	141
5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES	142

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 109/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de São Cristóvão 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 São Cristóvão 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 São Cristóvão, 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, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

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

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação, substituindo o ACEP n.º 39/2017, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 191, de 3 de outubro de 2017, e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

4- 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

Teletrabalho

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

2- A modalidade de teletrabalho pode ser adotada, com o prévio acordo do trabalhador, para a execução de tarefas com autonomia técnica, designadamente, a elaboração de estudos, pareceres e informações de carácter técnico-científico.

3- A prestação de trabalho em regime de teletrabalho é precedida de acordo escrito.

4- A duração máxima inicial do acordo não pode exceder dois anos, podendo cessar por decisão de qualquer das partes, durante os primeiros 30 dias da sua execução, caso em que o trabalhador tem direito a retomar a prestação de trabalho.

5- Cabe à entidade empregadora disponibilizar ao trabalhador os equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregado, salvo acordo que estipule em contrário.

6- O pagamento das despesas adicionais em que o trabalhador incorre por motivo da prestação de trabalho em regime de teletrabalho incube ao empregador público.

7- Para efeitos do número anterior, entende-se por despesas adicionais, as despesas comprovadamente suportadas pelo trabalhador, por força da prestação de trabalho em teletrabalho, nas quais se incluem o acréscimo de custos com energia e internet.

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

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

10- Havendo necessidade de efetuar o controlo do estado de manutenção dos equipamentos, preferencialmente o trabalhador desloca-se com os mesmos a local designado para o efeito. Em caso de impossibilidade, o trabalhador deve ser informado, salvo em condições excecionais, com a antecedência mínima de 3 dias. A visita para o efeito é realizada entre as 9h e as 16h.

Cláusula 16.^a

Pausa digital

1- O direito à pausa digital determina que, com exceção de situações de necessidade especial e devidamente identificadas, no período que compreende o horário do trabalho de um dia e o de entrada do dia seguinte não existe troca de emails ou contactos telefónicos, relacionados com questões respeitantes a assuntos profissionais.

Cláusula 17.^a

Direito a férias

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^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, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa.

b) No caso do dia de aniversário recair em dia de feriado, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa, com exceção quando o dia feriado coincide com dia de descanso semanal ou obrigatória.

c) 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 19.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 20.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 21.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 22.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 acordo com a avaliação e caracterização do posto de trabalho: nível baixo, médio ou máximo;

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 23.ª

Atividade sindical nos locais de trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 21 horas por mês, para

todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas.

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

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 24.^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 25.^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 26.^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 27.^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 28.^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 29.^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 Traba-

lho, 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 30.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 31.^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 32.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 33.^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 34.^a

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no TrabalhoCláusula 35.^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 36.^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 37.^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 38.^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 39.^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 40.^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 41.^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 42.^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 43.^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 44.^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 45.^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 46.^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 47.^a**Procedimento Culposos**

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

Cláusula 48.^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.

São Cristóvão, 6 de outubro de 2023.

Pelo Empregador Público:

Pela Freguesia de São Cristóvão:

Vasco Manuel Braga Picaró, na qualidade de Presidente da Junta de Freguesia de São Cristóvão.

Pela Associação Sindical:

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

Adriano Jorge Pires Seixas de Sousa, na qualidade de membro da direção nacional e mandatário por efeito do disposto do artigo 48.º dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Carlos Alexandre Charneca Leal, 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 30 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 123/2023, a fl. 61 do Livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 110/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Miranda do Corvo e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP

Preâmbulo

Considerando que a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, define um conjunto de matérias que podem ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho;

Considerando que o Município de Miranda do Corvo, empenhado na maior eficácia e eficiência dos seus serviços, entende que a matéria da organização e duração do tempo de trabalho é merecedora de concreto ajustamento à realidade e especificidades próprias, justificando a celebração de Acordo que introduza o necessário ajustamento dos períodos de duração, semanal e diária de trabalho, às concretas necessidades e exigências dos serviços, proporcionando, em simultâneo, melhores condições de trabalho e de conciliação entre a vida profissional e pessoal dos seus trabalhadores, elevando, desse modo, níveis de motivação e produtividade;

Considerando, ainda, a necessidade de gerir de forma mais eficiente as horas de trabalho a cumprir pelos trabalhadores em estrito respeito, pelos normativos legais em vigor e, o cumprimento das exigências orçamentais e, gestão financeira equilibrada.

É estabelecido, neste contexto, o presente acordo coletivo de empregador público, também designado de ACEP, entre a município de miranda do corvo, pessoa coletiva de direito público com o NIPC 506 624 200, representada pelo presidente da câmara municipal, antónio miguel costa baptista, e o sintap - sindicato dos trabalhadores da administração pública e de entidades com fins públicos, com o NIPC 501 094 644, com sede na Rua Damasceno Monteiro, n.º 114, 1170-113 Lisboa, representado pelo secretário nacional, José Ribeiro Jacinto dos Santos, titular do cartão de cidadão n.º 06587715, e por carla maria godinho madeira, titular do cartão de cidadão n.º 11122976, respetivamente, membro do secretariado nacional do sindicato e membro do secretariado regional do centro de sindicato.

CAPÍTULO I

Área, Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados nos Sindicatos subscritores, em regime de contrato de trabalho em funções públicas que exercem funções no Município de Miranda do Corvo, doravante, também, designado por Município ou por Empregador Público.

2- O presente Acordo aplica-se ainda aos restantes trabalhadores integrados em carreira ou em funções no empregador público, salvo oposição expressa de trabalhador não sindicalizado ou oposição expressa de associação sindical não subscritora do presente Acordo, relativamente aos seus filiados.

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

4- O presente Acordo celebrado ao abrigo do disposto no n.º 2 do artigo 14º do Anexo da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, doravante designado por LTFP, aplica-se no âmbito territorial abrangido pela Entidade Empregadora Pública, constituindo um todo orgânico e vinculando, reciprocamente, as partes outorgantes ao seu cumprimento integral.

5- Para os devidos efeitos, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 262 trabalhadores.

6- O Acordo aplica-se ainda, a todos os trabalhadores do Município, que durante a vigência do mesmo se venham a filiar num dos sindicatos outorgantes, bem como a outros trabalhadores que venham a ser integrados em carreira ou em funções no empregador público, salvo oposição expressa de trabalhador não sindicalizado ou oposição expressa de associação sindical não subscritora do presente Acordo, relativamente aos seus filiados, conforme decorre do n.º 2 que antecede.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O Acordo entra em vigor no dia seguinte à sua publicação e vigora pelo prazo de um ano.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, este acordo renova-se sucessivamente por iguais períodos.

3- Durante o período de vigência deste Acordo, caso venham a ser objeto de alteração os normativos legais em vigor, nomeadamente, a LTFP ou, as normas aplicáveis aos trabalhadores em funções públicas do Código do Trabalho, vertidas no presente Acordo, as mesmas consideram-se automaticamente em vigor.

4- A denúncia e sobrevivência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na legislação em vigor.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho e sua organização temporal

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

2- Os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho e, em qualquer caso, mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar, exceto nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 120º da LTFP.

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

4- O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados, salvo circunstâncias excepcionais de interesse público devidamente fundamentadas, situações de catástrofe, epidemias ou estado de emergência.

5- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e aos delegados sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração, salvo em caso de necessidade, decorrente do disposto na parte final do número 4 que antecede.

6- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, não podendo o Empregador Público recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que registado em documento próprio.

7- Sem prejuízo do disposto no n.º 6 desta cláusula, se pelo Empregador Público ou pelo trabalhador surgirem situações pontuais e de duração limitada, e desde que devidamente fundamentadas, que impliquem ajustamentos relativos ao horário de trabalho, poderá este ser alterado, desde que exista acordo prévio por escrito entre as partes, que pode observar a via de comunicação eletrónica.

8- Havendo trabalhadores do Município pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar, via de regra em conta esse facto, não pondo em causa o normal funcionamento do serviço.

Cláusula 4.^a

Período de funcionamento e atendimento dos serviços

1- O período normal de funcionamento decorre, em regra, todos os dias úteis entre as 08:00h e as 20:00h.

2- O período normal de atendimento ao público decorre, em regra, todos os dias úteis entre as 09:00h e as 17:00h, embora existam horários específicos por serviço, em que o atendimento se inicia às 08:30h e encerra às 16:00h.

3- Os horários de atendimento praticados pelos serviços têm que ser afixados, de forma visível, junto dos mesmos e divulgados na página web.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário desfasado;
- c) Horário flexível;
- d) Jornada contínua;
- e) Meia jornada;
- f) Trabalho por turnos;
- g) Trabalho em horário noturno;

Cláusula 6.^a

Horários específicos

A requerimento do trabalhador e por despacho do Presidente da Câmara ou de quem tenha essa competência delegada, podem ser fixados horários de trabalho específicos, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, conforme decorre do artigo 4.º da LTFP;
- b) A Trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- c) Trabalhador com capacidade reduzida e trabalhadores com deficiência ou doença crónica;
- d) Aos Trabalhadores que exerçam funções que, pela sua natureza, não se enquadrem nos restantes horários definidos.

Cláusula 7.^a

Horário rígido

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

Serviços de atendimento ao público na secretaria geral:

Das 08:00 horas às 16:00 horas, com exceção do espaço de cidadão cujo atendimento é até às 17H00.

Serviços Administrativos:

Das 08:30h às 17:00h.

Serviços Operativos horário de referência:

2.^a feira das 08:00h às 16:00h;

3.^a, 4.^a e 5.^a feiras das 08:00h às 17:00h;

6.^a feira das 08:00h às 12:00h.

Serviço de águas com trabalho por turnos: das 08:00h às 16:00h e, das 16:00h às 24:00h.

Outros serviços: das 06:00h às 12:00h.

Cláusula 8.^a

Horário desfasado

1- Horários desfasados são aqueles que, mantendo inalterado o período normal de trabalho diário e semanal, permitem estabelecer, serviço a serviço ou para determinadas carreiras ou categorias, e sem possibilidade de opção, diferentes horas fixas de entrada e de saída.

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados, bem como se se justificar um horário mais alargado de atendimento ao público.

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao Presidente da Câmara,

ou ao dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais subscritoras do acordo.

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

Cláusula 9.^a

Horário Flexível

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

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

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho, incluindo a duração do trabalho suplementar, exceto nos casos previstos nas alíneas a) e b) do n.º 3 do artigo 120º da LTFP;

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

a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 08:00h e as 20:00h, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10:00h às 12:00h e das 14:30h às 16:30h;

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 (período diário de presença não obrigatória) originar, em caso algum, inexistência de pessoal que assegure o normal funcionamento dos serviços, pelo que, o deferimento, depende de parecer fundamentado do dirigente do trabalhador;

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 atribuição de crédito de horas, até ao máximo de sete horas, sendo feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos;

b) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior a sete horas sendo reportada ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita;

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 nove horas para o período do mês.

8- Para efeitos do disposto no n.º 6 da presente cláusula, a duração média do trabalho é de sete horas diárias e de trinta e cinco horas semanais, e, nos serviços com funcionamento ao sábado, o que resultar do regulamento interno de horários de trabalho;

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

Cláusula 10.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de trinta minutos obrigatoriamente gozado para que cada trabalhador não preste mais de cinco horas consecutivas de trabalho, podendo ser previstos outros períodos de descanso para trabalhadores possuidores de deficiência nos termos do n.º 2 do artigo 109º da LTFP.

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

3- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário de 1 hora.

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

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com defici-

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

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

a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem, nomeadamente, nas seguintes situações:

a.1) Trabalhador que tenha a seu cargo e preste apoio direto a ascendente, devendo comprovar as limitações de saúde ou físicas do familiar, bem como o facto de o trabalhador ser o único apoio ao ascendente;

a.2) Trabalhador progenitor com filhos com idade superior a 12 anos, no caso de o descendente necessitar de apoio educativo especial, situação a comprovar por documento médico, ou portador de deficiência;

a.3) Doença do trabalhador, sempre que fundamentadamente a permanência no posto de trabalho, durante todo o período normal diário de trabalho, implique prejuízo para a saúde do mesmo.

b) No interesse do serviço, mediante proposta escrita e fundamentada do respetivo dirigente.

Cláusula 11.^a

Meia jornada

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Trabalho por turnos

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

2- O trabalhador só pode ser mudado de turno após o dia de descanso semanal obrigatório, salvo acordo do trabalhador em sentido contrário e desde que salvaguardado o descanso obrigatório de 11 horas seguidas.

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

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

5- Os serviços obrigam-se, via de regra, a afixar com, pelo menos, um mês de antecedência, as escalas de

turno a vigorar no mês seguinte, podendo em situações fortuitas ou de força maior (a que se equipara a falta, ainda que justificada, de 50% de trabalhadores do mesmo serviço ou equipa) ser afixada à quinzena ou à semana.

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

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

8- São permitidas trocas de turnos entre trabalhadores que desempenhem as mesmas funções, em número máximo mensal a definir no regulamento interno de horários, desde que sejam acordadas entre eles e previamente aceites pelos serviços e não originem a violação de normas legais imperativas.

9- Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00:00 horas às 24:00 horas).

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

a) A comprovação a que se refere o corpo deste número faz-se mediante parecer favorável quer do médico indicado pelo Empregador Público, quer do médico do trabalhador;

b) Se os pareceres dos médicos das partes se revelarem de conteúdo divergente, será pedido um novo Parecer a um terceiro médico, designado de comum acordo entre o Empregador Público e o trabalhador, caso em que o respetivo parecer será vinculativo para ambas as partes.

11- O regime de turnos é permanente quando o trabalho for prestado em todos os sete dias da semana, semanal prolongado quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado ou domingo e semanal quando for prestado apenas de segunda-feira a sexta-feira.

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

13- Quando a natureza, as características e as funções do serviço ou unidade orgânica o justifiquem, as jornadas contínuas podem ser organizadas em regime de turnos, desde que a autorização para trabalhar em regime de jornada contínua tenha cumprido os pressupostos legais aplicáveis.

Cláusula 13.^a

Trabalho em horário noturno

1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho realizado no período compreendido entre as 20:00 horas de um dia e as 07:00 horas do dia seguinte.

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

3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9:00 horas num período de 24:00 horas em que execute trabalho em horário noturno.

4- O Município obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte, podendo em situações fortuitas ou de força maior (a que se equipara a falta, ainda que justificada, de 50% de trabalhadores do mesmo serviço ou equipa) ser afixada à quinzena ou à semana.

Cláusula 14.^a

Isenção de horário de trabalho

1- Para além dos casos previstos na lei, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito com o respetivo empregador público, os trabalhadores integrados nas seguintes carreiras e categorias:

- a) Técnico Superior;
- b) Coordenador Técnico;
- c) Encarregado Geral Operacional;

2- A isenção de horário de trabalho reveste a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados.

3- A isenção de horário de trabalho não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar realizado em dias de descanso, com exceção do pessoal dirigente.

4- Ao trabalhador que goza de isenção de horário não podem ser impostas as horas do início e do termo do

período normal de trabalho diário, bem como dos intervalos de descanso.

5- As partes podem fazer cessar o regime de isenção, nos termos do acordo que o institua.

6- O disposto nesta cláusula não isenta o trabalhador do dever de assiduidade, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o colaborador está afeto.

Cláusula 15.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho. 2 - O trabalho suplementar pode ser prestado quando se destine a fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador, ou em casos de força maior, ou ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para o Município de Miranda do Corvo, carecendo sempre de autorização prévia, exceto por motivo de força maior.

3- O trabalhador é obrigado à prestação de trabalho suplementar salvo quando, havendo motivos atendíveis, expressamente solicite a sua dispensa.

4- Não estão sujeitos à obrigação estabelecida no número anterior os trabalhadores nas seguintes condições:

- 1- a) Trabalhador deficiente;
- 2- b) Trabalhadora grávida, puérpera, ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;
- 3- c) Trabalhador com doença crónica;
- 4- d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 16.^a

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração de trabalho suplementar é de 200 horas.

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

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

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar nos termos do disposto nos artigos 226.º e seguintes do CT, bem como os períodos de descanso compensatório gozados ou a gozar pelo trabalhador, nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 17.^a

Interrupção ocasional

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

- 1- a) As resultantes do consentimento do empregador público;
- 2- b) 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;
- 3- c) As impostas por normas especiais 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 mesmo.

Cláusula 18.^a

Teletrabalho

1- Considera-se teletrabalho a prestação laboral realizada com subordinação jurídica, habitualmente fora do órgão ou serviço do empregador público, 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- O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada.

3- Sendo o acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 15 dias antes do seu término, que não pretende a renovação.

4- Sendo o acordo de duração indeterminada, qualquer das partes pode fazê-lo cessar mediante comunicação escrita, que produzirá efeitos no 60.º dia posterior àquela.

5- Qualquer das partes pode denunciar o acordo durante os primeiros 30 dias da sua execução.

6- Cessando o acordo de teletrabalho no âmbito de um contrato de trabalho de duração indeterminada, ou cujo termo não tenha sido atingido, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

7- 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.

8- A implementação do regime de teletrabalho depende sempre de acordo escrito, que pode constar do contrato de trabalho inicial ou ser autónomo em relação a este.

9- O acordo de teletrabalho define o regime de permanência ou de alternância de períodos de trabalho à distância e de trabalho presencial.

10- O acordo deve conter e definir, nomeadamente:

1- a) A identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;

2- b) O local em que o trabalhador realizará habitualmente o seu trabalho, o qual será considerado, para todos os efeitos legais, o seu local de trabalho;

3- c) O período normal do trabalho diário e semanal;

4- d) O horário de trabalho;

5- e) A atividade contratada, com indicação da categoria correspondente;

6- f) A retribuição a que o trabalhador terá direito, incluindo prestações complementares e acessórias;

7- g) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como o responsável pela respetiva instalação e manutenção;

8- h) A periodicidade e o modo de concretização dos contactos presenciais a que se refere a alínea c) do n.º 1 do artigo 169.º-B.

Cláusula 19.^a

Registo de assiduidade e pontualidade

1- A assiduidade e pontualidade são objeto de aferição através de registo automático de marcação de ponto ou através de registo biométrico, nos locais em que este equipamento se encontra instalado, no início e termo de cada período de trabalho, de forma a fornecer indicadores de controlo ao próprio trabalhador e à unidade orgânica responsável pela gestão do sistema de controlo de assiduidade.

2- A marcação da entrada e da saída de qualquer dos períodos diários de prestação de trabalho por outrem que não seja o titular, é passível de responsabilização disciplinar, nos termos da lei.

3- A correção das situações de não funcionamento do sistema de verificação instalado, ou esquecimento do mesmo pelo respetivo trabalhador, ou ainda por prestação de trabalho externo, é feita na aplicação informática de registo de assiduidade, ou por outro meio adequado, desde que previamente aprovado e dado a conhecer aos trabalhadores.

4- O esquecimento do cartão é reportado ao dirigente do serviço no próprio dia.

5- Nos serviços que não disponham de equipamento de registo de marcação, a assiduidade e pontualidade é comprovada através da assinatura do trabalhador na folha de registo de presença, à entrada e à saída, na qual deverá constar a respetiva hora.

6- Os trabalhadores devem:

1- a) Registrar a entrada e a saída no equipamento próprio de controlo da assiduidade ou na folha de registo de presença, antes e depois da prestação de trabalho em cada um dos períodos de trabalho;

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

7- Pode ainda o Presidente da Câmara Municipal por razões de interesse público, de Proteção Civil ou de adequação dos meios a uma maior rentabilidade isentar o trabalhador ou grupo de trabalhadores de registo biométrico.

Cláusula 20.^a

Regime da Disponibilidade Permanente

Trabalho suplementar e trabalho prestado fora do horário de trabalho

O trabalhador que, nos casos e nos termos fixados por lei, seja convocado pela entidade competente, fora do seu horário de trabalho, para assegurar a prestação de serviço é considerado, para todos os efeitos legais, em prestação de trabalho extraordinário ou suplementar, a compensar nos termos da legislação em vigor.

Cláusula 21.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução das funções do trabalhador, nas modalidades de contrato de trabalho em funções públicas e de nomeação, e destina-se a comprovar se o trabalhador possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2- O período experimental tem duas modalidades:

1- *a)* período experimental do vínculo, que corresponde ao tempo inicial de execução do vínculo de emprego público;

2- *b)* período experimental de função, que corresponde ao tempo inicial de desempenho de nova função em diferente posto de trabalho, por trabalhador que já seja titular de um vínculo de emprego público por tempo indeterminado.

3- Concluído sem sucesso o período experimental do vínculo, este cessa os seus efeitos automaticamente, sem direito a qualquer indemnização ou compensação;

4- Concluído sem sucesso o período experimental de função, o trabalhador regressa à situação jurídico-funcional que detinha anteriormente;

5- Por ato fundamentado da entidade competente, o período experimental pode ser feito cessar antes do respetivo termo, quando o trabalhador manifestamente revele não possuir as competências exigidas pelo posto de trabalho que ocupa.

Cláusula 22.^a

Redução do período experimental

De acordo com o previsto no artigo 51.º n.º 1 da LTFP a duração do período experimental é reduzida nos seguintes termos:

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

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

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

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

2- No contrato de trabalho em funções públicas a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

1- *a)* 30 dias, no contrato a termo certo de duração igual ou superior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja vir a ser superior àquele limite.

2- *b)* 15 dias, no contrato a termo certo de duração inferior a seis meses e no contrato a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

3- Na falta de lei especial em contrário, o período experimental na nomeação definitiva tem a duração de um ano.

CAPÍTULO III

Tempos de não trabalho

Nos termos e para efeitos do disposto no ponto 5, artigo 126.º da LTFP, fixa-se como tempos de não trabalho, os dispostos nas cláusulas seguintes:

Cláusula 23.^a**Férias**

1- Os trabalhadores ao serviço da entidade empregadora têm direito a um período anual de férias remuneradas com a duração de 22 dias úteis.

2- Ao período de férias previsto no n.º 1, acresce um dia útil de férias por cada 10 anos de serviço efetivamente prestado.

3- Os trabalhadores ao serviço da entidade empregadora, têm direito, em cada ano civil, desde que possuam mais de um ano de serviço efetivo e que tenham obtido menção de desempenho adequado, na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, ao acréscimo de dias de férias de acordo com a seguinte regra:

1- *a)* Não acrescem dias úteis de férias - até completar 39 anos de idade

2- *b)* Acresce 1 dia útil de férias - até completar 49 anos de idade

3- *c)* Acresce 2 dias úteis de férias - até completar 59 anos de idade

4- *d)* Acresce 3 dias úteis de férias - a partir dos 59 anos de idade

4- A idade relevante para aplicação da regra enunciada no número anterior é aquela que o trabalhador completar até 31 de dezembro do ano em que as férias se vencem.

5- Os acréscimos ao período de férias previstos no presente ACEP não dão origem a qualquer acréscimo correspondente no subsídio de férias.

6- A falta de avaliação por motivo imputável ao Município de Miranda do Corvo, determina a aplicação automática do disposto no n.º 3 do presente artigo.

Cláusula 24.^a**Duração Especial de Férias**

1- Férias frias - Ao trabalhador que tenha obtido menção positiva na avaliação de desempenho, e optar por gozar 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 no número 1 da presente cláusula.

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 25.^a**Feriados e tolerâncias de ponto**

1- Para além dos feriados obrigatórios é ainda considerado como feriado o do Município de Miranda do Corvo.

2- A entidade pública signatária do presente acordo compromete-se ainda a dar as seguintes tolerâncias de ponto:

1- *a)* A terça-feira de Carnaval;

2- *b)* O dia 24 de dezembro;

3- *c)* O dia 31 de dezembro;

3- As tolerâncias de ponto obedecem ao seguinte regime:

1- *a)* Em função da natureza dos serviços a tolerância poderá ser gozada em dia diferente, a fixar pela Unidade Orgânica onde o trabalhador se encontre integrado.

2- *b)* Os trabalhadores que se encontrem ausentes, independentemente do motivo, não têm direito a qualquer compensação.

Cláusula 26.^a**Dispensas de serviço e faltas justificadas**

1- Mediante Regulamento de Horários de Trabalho, a definir nos 30 dias seguintes à publicação do presente ACEP, o trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração, dependendo, porém, a mesma de comunicação prévia do trabalhador ao respetivo superior hierárquico.

1- *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, em dia de feriado ou com tolerância de ponto, ou em dia de falta por doença deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa;

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

Cláusula 27.^a**Faltas por falecimento de familiar**

1- As faltas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, previstas na alínea b) do n.º 2 em conjugação com a alínea a) do n.º 4, ambas do artigo 134.º da LTFP, com remissão para a alínea b) do n.º 2 do artigo 249.º e artigo 251.º do Código do Trabalho, tem início, segundo a opção do interessado, no dia do óbito, no do seu conhecimento ou no dia da realização da cerimónia fúnebre e são utilizadas num único período.

2- O trabalhador pode faltar justificadamente:

1- *a)* Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado;

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

3- *c)* Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.

2- Aplica-se o disposto na alínea a) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica.

3- Para efeitos do número anterior, não podem ser contabilizados os dias de descanso e feriados intercorrentes na contagem das faltas por motivo de falecimento de familiar.

4- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no dia do funeral de familiar da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho, sobrinha), sem perda de remuneração.

5- As faltas previstas nos números anteriores adiam ou suspendem o gozo das férias, desde que comunicadas logo que possível e sujeitas a apresentação de prova nos termos dos artigos 253.º e 254.º do Código do Trabalho.

CAPÍTULO IV

Segurança e saúde no trabalhoCláusula 28.^a**Princípios gerais**

1- Constitui dever do Município instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.

2- O Município obriga-se a designar os responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.

3- O Município obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança e saúde no trabalho e a manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes, designadamente, através do portal do Município.

4- Os demais princípios referentes à segurança e saúde no trabalho poderão estar expressos em regulamento próprio ou, assim não ocorrendo, terão que respeitar, na sua integridade, a legislação em vigor.

Cláusula 29.^a

Deveres específicos do Município

O Município é obrigado a:

1- *a)* Manter os edifícios, instalações, equipamentos e locais de trabalho em condições de higiene e segurança, conforme as disposições legais em vigor, para que os trabalhadores se encontrem protegidos contra riscos de acidentes e doenças profissionais;

2- *b)* Instruir os trabalhadores quanto aos riscos que comportam as respetivas ocupações e às precauções a tomar;

3- *c)* Promover a colaboração de todo o pessoal na realização e manutenção das melhores condições possíveis de segurança e saúde;

4- *d)* Fornecer aos trabalhadores o equipamento individual de proteção que em função do trabalho que cada colaborador desempenha seja adaptado ao respetivo posto de trabalho, segundo se encontra definido por legislação aplicável, norma interna ou pelos serviços competentes;

5- *e)* Garantir a organização e o funcionamento dos serviços de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos em legislação especial.

6- *f)* Dar o seu apoio à comissão de segurança e saúde e aos representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança e saúde e conceder-lhes todas as facilidades para o cabal desempenho das suas funções, caso os trabalhadores a pretendam constituir;

7- *g)* Consultar a comissão de segurança e saúde e os representantes eleitos dos trabalhadores para a segurança e saúde sempre que as questões relativas a estas matérias o justifiquem:

8- *h)* Tomar as medidas ao seu alcance para dar seguimento às recomendações da comissão de higiene e segurança;

9- *i)* Fornecer aos trabalhadores as normas legais, convencionais e regulamentares sobre prevenção de segurança e saúde;

10- *j)* Em tudo quanto for omissa nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 15.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação dada pela Lei n.º 79/2019, de 02 de setembro.

Cláusula 30.^a

Obrigações dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

1- *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 Município;

2- *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;

3- *c)* Utilizar corretamente, e segundo as instruções transmitidas pela autarquia, máquinas, aparelhos, instrumentos, substâncias perigosas e outros equipamentos de proteção coletiva e individual, bem como cumprir os procedimentos de trabalho estabelecidos;

4- *d)* Cooperar para a melhoria do sistema de segurança e saúde no trabalho;

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

6- *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.

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 medidas para a sua própria segurança ou a de terceiros.

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

4- As medidas e atividades relativas à segurança 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 Município pela segurança e a saúde daqueles em todos os aspetos relacionados com o trabalho.

6- Em tudo quanto for omissis nas alíneas anteriores, aplica-se o disposto no artigo 17.º da Lei 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação dada pela Lei n.º 79/2019, de 02 de setembro.

CAPÍTULO V

Disposições Finais

Cláusula 31.ª

Comissão Paritária

- 1- É criada a Comissão Paritária para a interpretação deste Acordo.
- 2- A Comissão Paritária é composta por dois membros de cada uma das partes.
- 3- Cada parte representada na comissão pode ser assistida por dois assessores, sem direito a voto.
- 4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das partes indica à outra e à Direcção-Geral da Administração e do Emprego Público, abreviadamente designada por DGAEP, no prazo de 30 dias após a publicação deste Acordo, a identificação dos seus representantes.
- 5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes mediante comunicação à outra parte e à DGAEP, com antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 6- A presidência da Comissão Paritária é exercida anual e alternadamente pelas partes.
- 7- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.
- 8- As deliberações da Comissão Paritária quando tomadas por unanimidade e enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.
- 9- As reuniões da Comissão Paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora, agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.
- 10- As reuniões da Comissão Paritária realizam-se nas instalações do Município, em local designado para o efeito.
- 11- Das reuniões da Comissão Paritária são lavradas atas, as quais são assinadas no final da reunião pelos presentes.
- 12- As despesas emergentes do funcionamento da Comissão Paritária são suportadas pelas partes, que lhe deram origem.
- 13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas, por correio eletrónico ou por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 32.ª

Divulgação

As partes obrigam-se a distribuir pelos trabalhadores, sempre que possível em formato eletrónico, que são abrangidos pelo presente Acordo, bem como pelos que vierem a sê-lo, no respetivo ato de admissão, cópia do presente Acordo.

Cláusula 33.ª

Procedimento Culposo

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

Cláusula 34.ª

Participação dos trabalhadores

- 1- O Município compromete-se a reunir sempre que se justifique com as associações sindicais subscritoras do acordo para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.
- 2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos da lei, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Município, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 35.^a**Resolução de conflitos coletivos**

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

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

Miranda do Corvo, 14 de novembro de 2023.

Pelo Empregador Público:

António Miguel Costa Batista, na qualidade de presidente da câmara municipal.

Pela Associação sindical:

José Ribeiro Jacinto dos Santos, na qualidade de mandatário e membro do secretariado nacional e *Carla Maria Godinho Madeira*, na qualidade de mandatária e membro do secretariado regional do centro.

Será cumprido o procedimento de depósito de acordo coletivo de trabalho, nos termos do artigo 368.º da LTFP, na DGAEP, nos cinco dias subsequentes à data da assinatura e, mandado publicar ao abrigo do artigo 356.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua atual redação, no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Depositado em 30 de novembro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 124/2023, a fls. 61 do Livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE CONDIÇÕES DE TRABALHO

Comissão técnica para a elaboração de estudos preparatórios de portaria de condições de trabalho para trabalhadores administrativos

As condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica são reguladas pela Portaria de Condições de Trabalho para trabalhadores administrativos, aprovada pela Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho - com Declaração de Retificação n.º 23/2018, de 10 de junho, alterada, respetivamente, pelas Portarias n.º 411-A/2019, de 31 de dezembro, n.º 275/2020, de 4 de dezembro, n.º 292/2021, de 13 de dezembro, n.º 218/2022, de 1 de setembro e n.º 191/2023, de 6 de julho, também publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 26, de 15 de julho de 2018, n.º 2, de 15 de janeiro de 2020, n.º 46, de 15 de dezembro de 2020, n.º 47, de 22 de dezembro de 2021, n.º 34, de 15 de setembro de 2022 e n.º 26, de 15 de julho de 2023.

Com a atualização da Remuneração Mínima Mensal Garantida (RMMG) para o ano de 2024, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 107/2023, publicado no *Diário da República*, 1.ª série, 1.º suplemento, n.º 223, de 17 de novembro, torna-se necessário proceder, nomeadamente, à atualização das retribuições mínimas da tabela salarial previstas na Portaria n.º 191/2023, de 6 de julho, que aprovou a revisão do regulamento de condições mínimas de trabalho daqueles trabalhadores administrativos. Assim, verificando-se os pressupostos para a emissão de portaria de condições de trabalho previstos no artigo 517.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, nomeadamente as circunstâncias sociais e económicas que a justificam e, considerando que não é possível assegurar com exatidão quais os setores de atividade em que se verifica a inexistência de associações de empregadores onde os trabalhadores desempenham funções, determino, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 123, de 28 de junho de 2022, ao abrigo do número 2 do artigo 518.º do Código do Trabalho, o seguinte:

1- É constituída uma comissão técnica para elaboração de estudos preparatórios para a emissão de portaria de condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

2- A comissão técnica tem a seguinte composição:

Dois representantes do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, designados pela Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, um dos quais coordenará a comissão;

Um representante do Ministério da Administração Interna;

Um representante do Ministério da Justiça;

Um representante do Ministério das Finanças;

Um representante do Gabinete da Ministra Adjunta e dos Assuntos Parlamentares;

Um representante do Ministério da Economia e do Mar;

Um representante do Ministério da Cultura;

Um representante do Ministério da Ciência, Tecnologia e Ensino Superior;

Um representante do Ministério da Saúde;

Um representante do Ministério do Ambiente e da Ação Climática;

Um representante do Ministério da Agricultura e da Alimentação;

Um assessor nomeado pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços;

Um assessor nomeado pela Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços - FETESE;

Um assessor nomeado pela Confederação dos Agricultores de Portugal (CAP);

Um assessor nomeado pela Confederação do Comércio e Serviços de Portugal (CCP);

Um assessor nomeado pela CIP - Confederação Empresarial de Portugal;

Um assessor nomeado pela Confederação do Turismo de Portugal (CTP).

3- A comissão técnica pode ouvir, oficiosamente ou quando solicitado, outras associações representativas de trabalhadores ou empregadores interessadas.

5 de dezembro de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luís Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria e outras e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal - Alteração salarial e outras

A presente revisão altera o CCT com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 38, de 15 de outubro de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúnciaCláusula 1.^a**(Área e âmbito)**

1- A presente convenção coletiva de trabalho, a seguir designada por CCT, abrange as empresas que exerçam a atividade de comércio e serviços designadamente nos CAE 46150, 46160, 46170, 46180, 46190, 46211, 46214, 46220, 46311, 46312, 46331, 46332, 46341, 46342, 46370, 46382, 46410, 46421, 46422, 46430, 46441, 46442, 46450, 46470, 46480, 46491, 46492, 46493, 46494, 46510, 46520, 46650, 46660, 46690, 46732, 46740, 46900, 47112, 47191, 47192, 47210, 47220, 47230, 47240, 47250, 47260, 47291, 47292, 47293, 47410, 47420, 47430, 47510, 47521, 47522, 47523, 47530, 47540, 47591, 47592, 47593, 47620, 47630, 47640, 47650, 47711, 47712, 47721, 47722, 47740, 47750, 47761, 47762, 47770, 47781, 47782, 47783, 47784, 47790, 47810, 47820, 47890, 47910, 47990, 96021, 96022, 96030, filiadas nas associações outorgantes, e por outro lado os trabalhadores ao serviço daquelas filiados na associação sindical outorgante.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- Esta CCT abrange 1949 empresas e 6795 trabalhadores.

Cláusula 2.^a**(Vigência e denúncia)**

(...)

2- As tabelas salariais e demais cláusulas de expressão pecuniária terão uma vigência de 12 meses, contados a partir de 1 de janeiro de cada ano e serão revistas anualmente. Excepcionalmente, no presente ano a tabela salarial tem efeitos a 1 de maio de 2023.

(...)

Cláusula 12.^a**(Diuturnidades, subsídio de caixa e subsídio de refeição)**

1- (...)

2- (...)

a) Os trabalhadores com a categoria profissional ou funções de caixa, tando de balcão como de escritório e os bilheteiros terão direito a um abono para falhas com o valor que consta na tabela salarial anexa ao presente CCT;

- b) (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- (...)

Cláusula 17.^a

(Admissão de pessoal e carreiras profissionais)

- 1- (...)
- 2- Trabalhadores do comércio e equiparados.
 - a) (...)
 - b) Empregados de loja e operadores de supermercado: Poderão ser admitidos para as funções abrangidas por este grupo os indivíduos com idade não inferior a 16 anos e habilitados com, pelo menos, a escolaridade mínima obrigatória, consoante a idade;
 - i) Em geral, como praticante de balcão só poderão ser admitidos os trabalhadores com menos de 18 anos de idade, que ao completarem os 18 anos, com o mínimo de 1 ano de permanência na categoria, ascenderão a empregado de loja ajudante ou a operador ajudante de supermercado;
 - ii) Os trabalhadores que ingressem na categoria de praticante de balcão com idade igual ou superior a 18 anos não podem permanecer mais de um ano como praticantes, ascendendo a empregado de loja ajudante ou operador ajudante de supermercado;
 - iii) Os empregados de loja-ajudantes ascenderão a empregados de loja de 3.^a após dois anos de permanência na categoria;
 - iv) Os empregados de loja de 3.^a ascenderão a empregados de loja de 2.^a após dois anos de permanência na categoria;
 - v) Os empregados de loja de 2.^a ascenderão a empregados de loja de 1.^a após três anos de permanência na categoria;
 - vi) Os empregados de loja de 1.^a ascenderão a empregados de loja especializados após cinco anos de permanência na categoria;
 - vii) Para os trabalhadores em serviço nos supermercados e equiparados e para todos os efeitos da aplicação deste contrato, será considerada a seguinte equiparação entre as categorias de operador e empregado de loja:
 - a) Operador ajudante de supermercado = Empregado de loja ajudante;
 - b) Operador de supermercado de 3.^a = Empregado de loja de 3.^a;
 - c) Operador de supermercado de 2.^a = Empregado de loja de 2.^a;
 - d) Operador de supermercado de 1.^a = Empregado de loja de 1.^a;
 - e) Operador especializado de supermercado = Empregado de loja especializado;
 - f) Operador encarregado = Empregado de loja - Chefe de secção;
 - g) Encarregado de loja = Empregado de loja encarregado.
 - (...)

ANEXO III

Tabela salarial

1 de janeiro de 2023

Nível	2023
I	1 003,59 €
II	971,73 €
III	961,11 €
IV	939,87 €

V	929,25 €
VI	908,01 €
VII	897,39 €
VIII	886,77 €
IX	865,53 €
X	854,91 €
XI	844,29 €
XII	833,67 €
XIII	817,74 €
XIV	807,12 €
XV	807,12 €

Cláusulas de expressão pecuniária	2023
Subsídio de refeição	5,63 €
Abono para falhas	23,64 €
Diuturnidades	13,51 €

Nota: As demais matérias não objecto de revisão, mantêm-se com a redacção em vigor.

Leiria, 3 de novembro de 2023.

Pela ACILIS - Associação de Comércio, Indústria, Serviços e Turismo da Região de Leiria:

Lino Duarte da Silva Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial de Pombal:

Lino Duarte da Silva Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Empresarial de Ansião:

Lino Duarte da Silva Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial e Industrial da Marinha Grande - ACIMG:

Lino Duarte da Silva Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, Industrial e Serviços da Nazaré:

Lino Duarte da Silva Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pela Associação Comercial, de Serviços e Industrial de Alcobaça e Região de Leiria:

Lino Duarte da Silva Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pela ACCCRO - Associação Empresarial das Caldas da Rainha e Oeste:

Lino Duarte da Silva Ferreira, na qualidade de mandatário.

Pelo CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal:

Ivo Monteiro Santos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 11 de dezembro de 2023, a fl. 50 do livro n.º 13, com o n.º 354/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de empresa entre a NewRail - Restauração e Serviços, L.^{da} e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal

CAPÍTULO I

Âmbito, área e revisãoCláusula 1.^a**(Âmbito)**

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE obriga, por um lado, a NewRail - Restauração e Serviços, L.^{da} cuja atividade consiste na exploração do serviço de refeições a bordo de comboios e, por outro, 127 trabalhadores ao seu serviço representados pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal.

Cláusula 2.^a**(Área)**

A área de aplicação da presente convenção colectiva de trabalho define-se pela área territorial da República Portuguesa.

Cláusula 3.^a**(Vigência e revisão)**

- 1- O presente AE entra em vigor em 1 de janeiro de 2023 e vigorará pelo prazo mínimo de 24 meses.
- 2- Porém as tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente e entrarão em vigor em 1 de janeiro de cada ano.
- 3- Este AE poderá ser denunciado até vinte e um e nove meses respectivamente sobre as datas referidas nos números anteriores.
- 4- A denúncia, para ser válida, será feita por carta registada com aviso de recepção remetida à contraparte e será acompanhada obrigatoriamente da proposta de revisão.
- 5- A contraparte enviará obrigatoriamente uma contraproposta única à parte denunciante até trinta dias após a recepção da proposta.
- 6- A parte denunciante poderá dispor de 10 dias para examinar a contraproposta.
- 7- As negociações iniciar-se-ão, sem qualquer dilação, no 1.º dia útil após o termo dos prazos referidos nos números anteriores.
- 8- As negociações durarão 20 dias, com a possibilidade de prorrogação por mais 10, mediante acordo das partes.
- 9- Presume-se, sem possibilidades de prova em contrário, que a parte que não apresente contraproposta aceita o proposto.
- 10- Porém, haverá como contraproposta a declaração expressa da vontade de negociar.
- 11- Da proposta e contraproposta serão enviadas cópias ao ministério da tutela.

CAPÍTULO II

Da admissão, contratos de trabalho e carreira profissionalCláusula 4.^a**(Condições de admissão)**

A) Para os trabalhadores de restauração e bebidas:

1- A idade mínima de admissão é de 16 anos completos.

2- Exibição de certificado comprovativo de habilitações correspondente ao último ano de escolaridade obrigatória, excepto para os trabalhadores que comprovadamente tenham já exercido a profissão.

3- Quem ainda não seja titular de carteira profissional ou certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para a respectiva profissão, deverá ter, no acto de admissão, as habilitações mínimas exigidas por lei, ou pelo regulamento da carteira profissional, e a robustez física suficiente para o exercício da actividade.

4- Têm preferência na admissão:

a) Os certificados pelas escolas profissionais e já titulares da respectiva carteira profissional, ou do certificado de aptidão profissional.

b) Os trabalhadores detentores de títulos profissionais que tenham sido aprovados em cursos de aperfeiçoamento das escolas.

B) Trabalhadores de escritório:

5- A idade mínima de admissão é de 16 anos.

6- Para estes trabalhadores exige-se como habilitações mínimas o curso unificado ou equivalente; essas habilitações mínimas não são, porém, exigíveis aos profissionais que, comprovadamente, tenham já exercido a profissão.

Cláusula 5.^a**(Período de experiência)**

1- Nos contratos sem termo a admissão presume-se feita em regime de experiência, salvo quando por escrito se estipule o contrário.

2- Durante o período da experiência qualquer das partes pode rescindir o contrato, sem necessidade de pré-aviso ou invocação de motivo, não ficando sujeita a qualquer sanção ou indemnização; porém, caso a admissão se torne definitiva, a antiguidade conta-se desde o início do período de experiência.

3- O período de experiência é de:

a) 60 dias para a generalidade dos trabalhadores;

b) 180 dias para os trabalhadores que exerçam cargos de complexidade técnica;

c) Elevado grau de responsabilidade ou funções de confiança;

d) 240 dias para o pessoal de quadros de direcção e quadros superiores.

4- Para a contagem do período de experiência de 30 dias, serão contados os dias seguidos ou interpolados em que haja prestação efectiva de trabalho.

Cláusula 6.^a**(Título profissional)**

Nas profissões em que legalmente é exigida a posse de título profissional não poderá nenhum trabalhador exercer a sua actividade sem estar munido desse título.

Cláusula 7.^a**(Contratos de trabalho)**

1- Antes ou durante os 15 dias iniciais da prestação de trabalho, têm as partes obrigatoriamente, de dar forma escrita ao contrato.

2- Desse contrato que será feito em duplicado, sendo um exemplar para cada parte, devem constar além dos nomes, função, data de admissão, período de experiência, local de trabalho, categoria profissional, horário, remuneração, descrição de funções.

3- Se a entidade patronal não cumprir as disposições referidas nos números anteriores cabe-lhe o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que as condições contratuais ajustadas são outras que não as invocadas ou reclamadas pela outra parte.

Cláusula 8.^a

(Estágio)

- 1- Estágio é o tempo necessário para que o trabalhador adquira o mínimo de conhecimentos e experiência adequados ao exercício de uma profissão.
- 2- O período de estágio é de 12 meses para os trabalhadores administrativos e de 6 meses para os restantes.
- 3- Os trabalhadores estagiários que terminem com aproveitamento um curso de formação em escola profissional findarão nesse momento o seu estágio, com promoção automática ao 1.º grau da categoria.
- 4- O regime previsto nesta cláusula não se aplica em estágios escolares ou profissionais.

CAPÍTULO III

Quadros, acessos e densidades

Cláusula 9.^a

(Organização do quadro de pessoal)

- 1- A composição do quadro de pessoal é da exclusiva competência da entidade patronal sem prejuízo, porém, das disposições da lei geral e das normas deste AE.
- 2- A classificação dos trabalhadores para efeito de organização do quadro de pessoal e da remuneração terá de corresponder às funções efectivamente exercidas.

Cláusula 10.^a

(Promoção e acesso - Conceito)

Constitui promoção ou acesso a passagem de qualquer trabalhador a uma classe, grau ou categoria profissional superior à sua, ou a qualquer outra categoria profissional a que corresponda uma escala de retribuição superior ou mais elevada.

Cláusula 11.^a

(Acesso - Normas gerais e específicas)

- 1- As vagas que ocorrerem nas categorias profissionais superiores serão preenchidas pelos trabalhadores habilitados com a respectiva categoria profissional averbada na carteira profissional, ou, não os existindo, pelos trabalhadores de categoria, escalão ou classe imediatamente inferior.
- 2- Havendo mais de um candidato na empresa a preferência será prioritária e sucessivamente determinada pelos índices de melhor classificação profissional em curso de formação, aperfeiçoamento ou reciclagem de escola profissional, maior antiguidade e maior idade.
- 3- Os profissionais que não possuam categoria profissional de chefia ou supervisão, ingressam automaticamente na categoria imediata logo que completem cinco anos de permanência na mesma categoria, salvo razões objectivas resultantes de uma avaliação global para a sua não promoção que serão comunicadas, por escrito, ao trabalhador.

Cláusula 12.^a

(Densidades de estagiários)

- 1- Nas secções em que haja até 2 profissionais só poderá haver 1 estagiário e naquelas em que o número for superior poderá haver 1 estagiário por cada 3 profissionais.
- 2- O disposto no número anterior não prejudica a proibição ou limitação da existência de trabalhadores classificados como estagiários que resulte de outras normas deste AE.

CAPÍTULO IV

Dos direitos, deveres e garantias das partesCláusula 13.^a**(Deveres da entidade patronal)**

São, especialmente, obrigações da entidade patronal:

- a) Cumprir rigorosamente, as disposições desta convenção e as normas que a regem;
- b) Passar atestados aos trabalhadores ao serviço quando por estes solicitados, com o pedido devidamente justificado, onde conste a antiguidade e funções desempenhadas, bem como outras referências, deste que quanto a estas últimas, sejam expressamente solicitadas pelo interessado e, respeitando à sua posição na empresa, do conhecimento da entidade patronal;
- c) Proporcionar aos trabalhadores ao seu serviço a necessária formação, actualização e aperfeiçoamento profissionais;
- d) Garantir ao trabalhador todas as facilidades para o desempenho dos cargos e funções sindicais, ou de representação, nomeadamente aos que tenham funções em associações sindicais, instituições de previdência ou outras comissões, instituídas por lei ou pelo presente contrato;
- e) Colocar em painel em local acessível no estabelecimento, para afixação de informações e documentos sindicais;
- f) Facultar uma sala para reuniões de trabalho dos trabalhadores da empresa entre si ou com os delegados sindicais ou outros representantes dos sindicatos;
- g) Garantir os trabalhadores ao seu serviço contra acidentes de trabalho nos termos da legislação em vigor;
- h) Facultar a consulta, pelo trabalhador que o solicite, do respectivo processo individual;
- i) Não exigir do trabalhador serviços que não sejam exclusivamente os da sua profissão ou que não estejam de acordo com a sua categoria, especialidade ou princípios deontológicos, salvo o disposto na cláusula 16.^a.
- j) Promover e dinamizar por todos os meios possíveis a formação dos trabalhadores nos aspectos de segurança, saúde e higiene no trabalho;
- k) Providenciar para que haja bom ambiente moral na empresa e instalar os trabalhadores em boas condições no local de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança, higiene e saúde no trabalho e à prevenção de doenças profissionais;
- l) Facultar aos trabalhadores ao seu serviço que frequentem estabelecimentos de ensino oficial ou particular ou de formação e aperfeiçoamento profissional o tempo necessário à prestação de provas de exame, bem como facilitar-lhes a assistência às aulas, nos termos da cláusula 92.^a

Cláusula 14.^a**(Deveres dos trabalhadores)**

São obrigações do trabalhador:

- a) Exercer com competência e zelo as funções que lhe estiverem confiadas;
- b) Comparecer ao trabalho com assiduidade e pontualidade;
- c) Promover ou executar todos os actos tendentes à melhoria de produtividade e da qualidade de serviço;
- d) Obedecer às ordens e directrizes da entidade patronal e superiores hierárquicos, proferidas dentro dos limites dos respectivos poderes de direcção, definidos neste acordo e na lei, em tudo quanto não se mostrar contrário aos direitos e garantias dos trabalhadores da empresa;
- e) Guardar lealdade à entidade patronal, não negociando em concorrência com ela;
- f) Guardar segredo profissional;
- g) Apresentar-se ao serviço devidamente fardado e dispensar à sua apresentação exterior, a nível físico e de indumentária, os cuidados necessários à dignidade da função que desempenha, sem aviltamento da condição humana;
- h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, daqueles que lhe forem confiados pela entidade patronal, e contribuir para a manutenção do estado de higiene e asseio das instalações postas à sua disposição;
- i) Procurar desenvolver os seus conhecimentos profissionais;
- j) Cumprir os regulamentos internos do estabelecimento onde exerce o trabalho, desde que aprovados pelo organismo estatal competente;

- k) Não conceder créditos sem que tenha sido especialmente autorizado;
- l) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim.

Cláusula 15.^a

(Garantias do trabalhador)

- 1- É proibido à entidade patronal:
- a) Opor-se por qualquer forma a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo ou aplicar-lhe sanções por causa desse exercício;
 - b) Exercer pressão sobre o trabalhador para que este actue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho suas ou dos companheiros;
 - c) Diminuir a retribuição dos trabalhadores, salvo acordo individual e escrito do trabalhador e aprovação do organismo estatal competente;
 - d) Baixar a categoria do trabalhador, sem prejuízo do disposto na cláusula 24.^a;
 - e) Transferir o trabalhador para outro local ou posto de trabalho ou zona de actividade sem acordo deste, salvo nos casos previstos na cláusula 38.^a;
 - f) Despedir e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar nos seus direitos e garantias decorrentes da antiguidade;
 - g) A prática de *lock-out*;
 - h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ele indicada;
 - i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores.
- 2- A actuação da entidade patronal em contravenção do disposto no número anterior, constitui justa causa de rescisão do contrato por iniciativa do trabalhador, com as consequências previstas na lei e nesta convenção.

Cláusula 16.^a

(Mobilidade funcional)

- 1- O trabalhador deve exercer uma actividade correspondente à categoria para que foi contratado.
- 2- A entidade patronal pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras actividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria.
- 3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho da função normal se mantiver como actividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as actividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.
- 4- O disposto nos dois números anteriores deve ser articulado com a formação e a valorização profissional.
- 5- No caso de às actividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta e, após seis meses de exercício dessas actividades, terá direito a reclassificação, a qual só poderá correr mediante o seu acordo.
- 6- A entidade patronal pode ainda encarregar o trabalhador de desempenhar outras funções não compreendidas no objecto do contrato desde que este dê o seu acordo prévio.

Cláusula 17.^a

(Igualdade de tratamento)

O trabalhador com deficiência ou doença crónica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissional e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

Cláusula 18.^a

(Liberdade de opinião e expressão)

É reconhecida, no âmbito da entidade empregadora prevista na cláusula 1.^a deste AE, a liberdade de expressão e de divulgação do pensamento e opinião, com respeito dos direitos de personalidade do trabalhador e das pessoas singulares que representam a entidade empregadora e do normal funcionamento desta.

Cláusula 19.^a**(Reserva da intimidade da vida privada)**

1- A entidade empregadora e o trabalhador devem respeitar os direitos de personalidade da contraparte, cabendo-lhes, designadamente, guardar reserva quanto à intimidade da vida privada.

2- O direito à reserva da intimidade da vida privada abrange quer o acesso, quer a divulgação de aspectos atinentes à esfera íntima e pessoal das partes, nomeadamente relacionados com a vida familiar, afectiva e sexual, com o estado de saúde e com as convicções políticas e religiosas.

Cláusula 20.^a**(Confidencialidade de mensagens e de acesso a informação)**

1- O trabalhador goza do direito de reserva e confidencialidade relativamente ao conteúdo das mensagens de natureza pessoal e acesso a informação de carácter não profissional que envie, receba ou consulte, nomeadamente através de correio electrónico.

2- O disposto no número anterior não prejudica o poder da entidade empregadora estabelecer regras de utilização dos meios de comunicação, nomeadamente do correio electrónico.

Cláusula 21.^a**(Direito de igualdade no acesso ao emprego e no trabalho)**

1- Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento nomeadamente o que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção e às condições de trabalho.

2- Nenhum trabalhador pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

Cláusula 22.^a**(Coacção/assédio)**

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

2- Se a violação do número 1 da presente cláusula decorrer de uma conduta praticada por superior hierárquico, o trabalhador afectado pode denunciar a situação junto dos responsáveis da entidade empregadora, que terão de agir em sede disciplinar, sem prejuízo do recurso aos meios legais competentes.

Cláusula 23.^a**(Cobrança da quotização sindical)**

1- Relativamente aos trabalhadores que hajam já autorizado ou venham a autorizar, a cobrança das suas quotas sindicais por desconto no salário, a empresa deduzirá, mensalmente, no acto do pagamento da retribuição, o valor da quota estatutariamente estabelecido.

2- Nos 15 dias seguintes a cada cobrança, a empresa remeterá ao sindicato respectivo, o montante global das quotas, acompanhado do mapa de quotização preenchido.

3- Os Sindicatos darão quitação, pelo meio ou forma ajustada, de todas as importâncias recebidas.

4- No caso de cessação da concessão, a empresa obriga-se a fornecer listagem dos trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 24.^a**(Baixa de categoria)**

O trabalhador só pode ser colocado em categoria inferior àquela para que foi contratado ou a que foi promovido quando tal mudança, imposta por necessidades prementes da empresa ou por estrita necessidade do trabalhador, seja por este aceite e autorizada pelo organismo estatal competente.

CAPÍTULO V

Da prestação de trabalhoCláusula 25.^a**(Período diário e semanal de trabalho)**

1- Sem prejuízo de horários de duração inferior e regimes mais favoráveis já praticados, o período máximo de trabalho é de 8 horas diárias e 40 semanais.

2- Para os trabalhadores a bordo e dos armazéns, o regime previsto no número anterior é de quatro dias de trabalho seguidos de dois dias de descanso.

Cláusula 26.^a**(Intervalos de horário de trabalho)**

1- Para os trabalhadores a bordo o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 3 horas e 30 minutos, excepcionalmente e de forma não continuada, 4 horas e 30 minutos.

2- Para os trabalhadores a bordo da área de Valença (Valença - Lisboa - Valença) o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 5 horas.

3- Para os trabalhadores de terra o período de trabalho diário é intervalado por um descanso de duração não inferior a 30 minutos nem superior a 1 horas.

4- Todos os trabalhadores têm direito a um período de intervalo diário mínimo de 15 minutos para uma pequena refeição que conta como tempo de trabalho efectivo.

5- O intervalo entre o termo do trabalho de um dia e o início do período de trabalho do dia seguinte não poderá ser inferior a 12 horas.

Cláusula 27.^a**(Horários especiais)**

1- O trabalho de menores de 18 anos de idade só é permitido a partir das 7h00 e até às 23h00.

2- Quando se admita, temporariamente, qualquer empregado em substituição de um efectivo, o seu horário será o do substituído.

3- Sempre que viável e mediante acordo do trabalhador deverá ser praticado horário seguido.

Cláusula 28.^a**(Definição e alteração do horário de trabalho)**

1- Compete ao empregador definir os horários de trabalho dos trabalhadores ao seu serviço, dentro dos condicionalismos legais.

2- A entidade patronal só pode alterar o horário de trabalho quando haja necessidade imperiosa de mudança de horário geral de funcionamento devidamente fundamentada, ou haja solicitação escrita da maioria dos trabalhadores; em qualquer caso, porém, sem alteração do sistema de escalas e a alteração não poderá acarretar prejuízo sério para qualquer trabalhador.

3- O acréscimo de despesas, incluindo de transporte, que passem a verificar-se para o trabalhador, resultantes da alteração do horário, será encargo da entidade patronal, excepto se a alteração tiver resultado de solicitação escrita do trabalhador.

4- O novo horário e os fundamentos da alteração, quando este seja da iniciativa da entidade patronal, serão afixados no painel da empresa com uma antecedência mínima de 30 dias, relativamente à data da entrada em vigor, excepto se a alteração resultar de imposição dos clientes da empresa que não permita a cumprimento daquele prazo, devendo ainda assim respeitar uma antecedência nunca inferior a 7 dias.

5- A definição, organização e alteração dos horários de trabalho tem de ser precedida de consulta prévia aos delegados sindicais.

Cláusula 29.^a**(Horário parcial)**

1- Considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período de trabalho semanal não inferior

a 20 % nem superior a 75% do praticado a tempo completo numa situação compatível.

2- A remuneração para as duas situações referidas no número 1, será estabelecida em base proporcional, de acordo com os vencimentos auferidos pelos trabalhadores de tempo inteiro e em função do número de horas de trabalho prestado, de acordo com o disposto no número 2 da cláusula 32.^a

3- Os trabalhadores admitidos neste regime poderão figurar nos quadros de 2 ou mais empresas, desde que no conjunto não somem mais de 8 horas diárias e 35 semanais e, desde que não seja em empresas concorrentes.

Cláusula 30.^a

(Isenção do horário de trabalho)

1- Poderão ser isentos do cumprimento de horário de trabalho, os trabalhadores que nisso acordem, desde que exerçam funções compreendidas nos níveis XI a VII do anexo I.

2- O requerimento de isenção, acompanhado de declaração de concordância do trabalhador, será dirigido ao organismo estatal competente.

3- O trabalhador isento, terá direito a um prémio calculado sobre a retribuição mensal no valor de 25 %.

4- Para efeitos de isenção de horário de trabalho aplica-se a observância dos períodos normais de trabalho, salvo acordo individual do trabalhador.

Cláusula 31.^a

(Trabalho suplementar)

1- Considera-se trabalho suplementar o prestado fora do horário diário normal.

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimo de trabalho;

b) Quando a empresa esteja na iminência de prejuízos importantes decorrentes de faltas imprevisíveis de trabalhadores, ou se verifiquem casos de força maior.

3- O trabalhador deve ser dispensado de prestar trabalho suplementar quando invoque motivo sério.

4- Quando o trabalhador realize trabalho suplementar, antes ou depois do período normal de trabalho, deve registar esse tempo em modelo próprio fornecido pela entidade patronal para o efeito, de forma a que o seu registo permita uma eficaz verificação.

5- Cada trabalhador só pode prestar o máximo de 2 horas suplementares diárias e 180 horas anuais, excepto quando se trate das situações previstas na alínea b) do número 2 desta cláusula.

6- Quando o trabalhador preste trabalho suplementar terá de ser sempre garantido um descanso mínimo subsequente de 12 horas.

Cláusula 32.^a

(Retribuição do trabalho suplementar)

1- A retribuição da hora suplementar será igual à retribuição horária efectiva, acrescida de 100 %.

2- O cálculo da remuneração horária normal será feito de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm \times 12}{52 \times N}$$

sendo:

Rm = Retribuição mensal total;

N = Período normal de trabalho semanal.

3- A prestação de trabalho suplementar em dia normal e o trabalho prestado em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório remunerado, correspondente a 25 % das horas de trabalho realizado.

4- O descanso compensatório vence-se quando perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário e deve ser gozado nos 90 dias seguintes, à razão de um trabalhador por dia.

5- O dia de descanso compensatório será gozado em dia à escolha do trabalhador e mediante acordo da entidade patronal, após pedido a efectuar com três dias de antecedência.

6- A entidade patronal poderá recusar a escolha do dia de descanso efectuada pelo trabalhador no caso do mesmo já ter sido solicitado por outro trabalhador, ou se causar prejuízo sério ao serviço, desde que fundamentado.

7- Quando o trabalho suplementar for devido por substituição de trabalhador ausente e se prolongue por mais de cinco horas, sem prejuízo do pagamento do trabalho suplementar, haverá lugar a um dia de descanso compensatório no dia seguinte.

Cláusula 33.^a**(Trabalho nocturno)**

- 1- Considera-se nocturno o trabalho prestado entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- O trabalho nocturno prestado entre as 20h00 e as 24h00 será pago com um acréscimo de 25 %.
- 3- O trabalho nocturno prestado entre as 24h00 e as 7h00 será pago com um acréscimo de 50 %.
- 4- Porém, quando no cumprimento do horário normal de trabalho sejam prestadas 4 ou mais horas durante o período considerado nocturno, será todo o período de trabalho diário remunerado com este acréscimo.
- 5- Se além de nocturno o trabalho for suplementar, prestado em dia feriado ou em dia de descanso semanal, cumular-se-ão os respectivos acréscimos na duração correspondente a cada uma dessas qualidades.
- 6- Quando o trabalho nocturno suplementar se iniciar ou terminar a hora em que não haja transportes colectivos habitualmente utilizados pelo trabalhador, a entidade patronal suportará as despesas de outro meio de transporte.
- 7- As ausências de trabalhadores sujeitos a horários nocturnos fixos, serão descontadas de acordo com o critério estabelecido na cláusula 58.^a

Cláusula 34.^a**(Obrigatoriedade de registo de entradas e saídas)**

- 1- Em todos os locais de trabalho é obrigatório o registo das entradas e saídas dos trabalhadores, por qualquer meio documental idóneo.
- 2- As fichas ou qualquer outro tipo de registo de entradas e saídas, devidamente arquivadas e identificadas, serão guardadas pelo tempo mínimo de 5 anos.
- 3- Sobre a empresa que, de qualquer modo, infrinja as obrigações constantes dos números anteriores recai o ónus de provar, em juízo ou fora dele, que os horários invocados pelos trabalhadores não são os verdadeiros.

Cláusula 35.^a**(Mapas de horário de trabalho)**

- 1- Os mapas de horário de trabalho/escalas serão comunicados ao organismo estatal competente nos termos da legislação aplicável e afixados na sede da empresa e nas estações de Lisboa Santa Apolónia e Porto Campanhã e comunicadas a cada trabalhador.
- 2- Os mapas de horário de trabalho conterão obrigatoriamente as seguintes indicações: Firma ou denominação do empregador; atividade exercida; sede e local de trabalho dos trabalhadores a que o horário respeita; início e termo do período de funcionamento e, se houver, dia de encerramento ou suspensão de funcionamento da empresa ou estabelecimento; horas de início e termo dos períodos normais de trabalho, com indicação de intervalos de descanso; dias de descanso semanal obrigatórios e instrumento de regulamentação coletiva de trabalho aplicável.
- 3- São admitidas alterações parciais aos mapas de horário de trabalho até ao limite de 10, quando respeitem apenas ao aumento de pessoal e não haja modificações dos períodos nele indicados.
- 4- As alterações só serão válidas depois de registadas em livro próprio ou em suporte magnético e afixadas nas secções respetivas.

Cláusula 36.^a**(Deslocação em serviço)**

- 1- Os trabalhadores que no âmbito das respectivas funções se desloquem em serviço da empresa terão direito ao pagamento de:
 - a) Transporte em qualquer meio à escolha da empresa, ou ao valor que vigorar para a função pública por cada quilómetro percorrido, quando transportado em viatura própria;
 - b) Alimentação e alojamento condignos mediante a apresentação de documentos justificativos e comprovativos das despesas;
 - c) Pagamento do trabalho suplementar contado da hora de partida da sua residência e hora de chegada.
- 2- Sempre que um trabalhador se desloque em serviço da empresa deverá esta abonar previamente, um valor estimado e acordado entre as partes, de modo a fazer face às despesas de deslocação em serviço.
- 3- Nenhum trabalhador, deslocado em serviço, com viatura automóvel, do trabalhador ou da empresa, poderá fazer mais de 700 km diários ao serviço da empresa.

4- Nas grandes deslocações, a entidade patronal deverá atender ao pedido do trabalhador na contratação de um seguro de vida, com condições e capital a estipular conforme os casos e de acordo com ambas as partes.

Cláusula 37.^a

(Local de trabalho)

- 1- O local de trabalho deverá ser definido pela empresa no ato de admissão de cada trabalhador.
- 2- Entende-se por local a secção em que o trabalhador preste serviço ou a que está adstrito quando o seu trabalho, pela natureza das suas funções, não seja prestado em local fixo.
- 3- Para os efeitos do número anterior, são considerados locais de trabalho a sede da empresa, Estação de Lisboa Santa Apolónia, Estação Porto Campanhã, Estação de Braga, Estação de Faro e Estação da Guarda.
- 4- Caso a entidade patronal, por necessidade de serviço justificável, necessite de acrescentar um novo local de trabalho, poderá fazê-lo, desde que devidamente o justifique e consulte previamente os delegados sindicais.
- 5- Os horários de trabalho estarão definidos em escala pertencente a cada local de trabalho e estas devem cumprir o disposto na cláusula 25.^a

Cláusula 38.^a

(Mobilidade)

- 1- Os trabalhadores não podem ser transferidos do seu local de trabalho sem o seu acordo prévio, por escrito.
- 2- A empresa pode transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança, total ou parcial, do estabelecimento onde presta serviço, ou se tal mudança resultar de alteração da prestação de serviços aos clientes, imposta por estes.
- 3- No caso previsto no número anterior, o trabalhador pode resolver o contrato, tendo nesse caso direito a uma indemnização de um mês de retribuição por cada ano de antiguidade e, no mínimo, três meses.
- 4- À empresa fica, em todos os casos de transferência, a obrigação de custear as despesas de transportes ou outros gastos que directamente passem a existir para o trabalhador por força da referida transferência.

CAPÍTULO VI

Da suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso semanal e feriados

Cláusula 39.^a

(Descanso semanal)

- 1- Todos os trabalhadores abrangidos pela presente convenção têm direito a um descanso semanal que será sempre gozado ininterruptamente, de acordo com o disposto na cláusula 25.^a
- 2- A permuta do descanso semanal entre os profissionais da mesma secção/departamento e categoria é permitida mediante acordo dos interessados que, sempre que possível, deve ser feita através do modelo em uso, com autorização prévia da empresa, que só poderá ser recusada se devidamente fundamentada.
- 3- A entidade patronal proporcionará, sempre que possível, aos trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias.

Cláusula 40.^a

(Retribuição do trabalho prestado em dias de descanso semanal)

- 1- É permitido trabalhar em dias de descanso semanal, nos mesmos casos ou circunstâncias em que é autorizada a prestação de trabalho suplementar.
- 2- O trabalho prestado em dias de descanso semanal será havido como suplementar e remunerado, em função do número de horas realizadas de acordo com a fórmula seguinte, acrescentando o respectivo valor à retribuição mensal do trabalhador:

$$R = (RH \times N) \times 2$$

sendo:

R - Remuneração do trabalho prestado em dia de descanso semanal;

RH - Remuneração da hora normal;

N - Número de horas trabalhadas.

3- Quando o trabalhador realize pelo menos 4 horas de trabalho em dia de descanso semanal, o pagamento será feito por todo o período diário, sem prejuízo de maior remuneração, quando este seja excedido.

4- Além disso, nos 3 dias seguintes terá o trabalhador de gozar o dia ou dias de descanso semanal, por inteiro, em que se deslocou à empresa para prestar serviço.

5- Se por razões ponderosas e inamovíveis não puder gozar os seus dias de descanso nos termos referidos no número anterior o trabalho desses dias ser-lhe-à pago como suplementar.

Cláusula 41.^a

(Feriados)

1- O trabalho prestado em dias feriados, será havido como suplementar e pago nos termos do número 2 e 3 da cláusula anterior.

2- São feriados obrigatórios:

1 de janeiro;

Domingo de Páscoa;

25 de abril;

1 de maio;

Corpo de Deus (festa móvel);

10 de junho;

15 de agosto;

5 de outubro;

1 de novembro;

1 de dezembro;

8 de dezembro;

25 de dezembro;

Sexta-Feira Santa (festa móvel).

3- Além dos atrás enumeradas, são ainda de observância obrigatória a Terça-Feira de Carnaval, e o feriado municipal da localidade, ou quando este não existir, o feriado distrital (da capital do distrito).

4- O feriado de Sexta-Feira Santa poderá ser observado, por acordo das partes, noutro dia com significado local no período de Páscoa.

SECÇÃO II

Férias

Cláusula 42.^a

(Princípios gerais)

1- O trabalhador tem direito a gozar férias em cada ano civil.

2- O direito a férias vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano e reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior.

3- Porém, no ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar dois dias úteis por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

4- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador terá direito a receber a retribuição correspondente a um período de férias proporcionais ao tempo decorrido desse ano, bem como ao período de férias vencido em 1 de janeiro, no caso de ainda não o ter gozado.

5- O período de férias a que se refere a parte final do número anterior, embora não gozado, conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

6- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses, tem direito a gozar dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato.

7- Para efeitos da determinação do mês completo devem contar-se todos os dias, seguidos ou interpolados, em que foi prestado trabalho.

8- Nos contratos cuja duração total não atinja seis meses, o gozo das férias tem lugar no momento imediatamente anterior ao da cessação, salvo acordos das partes.

Cláusula 43.^a

(Duração das férias)

- 1- O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.
- 2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter faltado por motivo justificado, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:
 - a) Cinco dias de férias, caso não tenha qualquer falta, quer seja justificada ou injustificada;
 - b) Quatro dias de férias até ao máximo de uma falta justificada;
 - c) Três dias de férias até ao máximo de duas faltas justificadas;
 - d) Dois dias de férias até ao máximo de 2 dias de faltas justificadas;
 - e) Um dia até ao máximo de quatro faltas justificadas.
- 4- Excetuam-se destas faltas justificadas as motivadas por morte de familiares, as determinadas por lei aos trabalhadores-estudantes, tribunais, consultas médicas agendadas no Serviço Nacional de Saúde, atividade sindical e parentalidade.
- 5- Não terá direito à majoração o trabalhador que der faltas por motivo de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

Cláusula 44.^a

(Escolha da época de férias)

- 1- A época de férias deve ser de comum acordo entre a entidade patronal e o trabalhador.
- 2- Na falta de acordo compete à entidade patronal marcá-las no período de 1 de maio a 31 de outubro, depois de consulta prévia aos delegados sindicais e de forma a que os trabalhadores da empresa, pertencentes ao mesmo agregado familiar, gozem férias simultaneamente.
- 3- O início das férias terá que coincidir com o dia seguinte aos dias de descanso semanal.
- 4- Na fixação das férias a entidade patronal terá de observar uma escala rotativa de modo a permitir, anual e consecutivamente a utilização, de todos os meses de verão, por cada trabalhador, de entre os que desejam gozar férias no referido período.
- 5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, deve ser elaborado até 31 de março de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro; porém se o trabalhador for admitido depois de 31 de março, o mapa de férias correspondente será elaborado e afixado na secção até dia 30 de setembro.

Cláusula 45.^a

(Alteração do período de férias)

- 1- Se depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento, ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade patronal, dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.
- 2- A interrupção das férias não poderá prejudicar em caso algum, o gozo seguido de metade do período a que o trabalhador tenha direito.
- 3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável, sem prejuízo do disposto no número 2 da cláusula 49.^a

Cláusula 46.^a

(Retribuição das férias)

- 1- A retribuição durante as férias não pode ser inferior à que os trabalhadores receberiam se estivessem efectivamente ao serviço.
- 2- No caso de o trabalhador ter direito a retribuição variável, será integrada na retribuição das férias 1/12 das comissões dos últimos 12 meses.

Cláusula 47.^a

(Subsídio de férias)

1- Os trabalhadores têm direito, anualmente, a um subsídio de férias de montante igual à retribuição das férias.

2- No ano de cessação do contrato o trabalhador receberá um subsídio de férias igual à retribuição do período proporcional de férias.

3- A redução do período de férias nos termos do número 2 da cláusula 59.^a não poderá implicar a redução do subsídio de férias.

4- Sempre que ocorra mudança de concessionária a adquirente responsabilizar-se-á pelos subsídios de férias a pagar aos trabalhadores que ainda os não tenham recebido, sem prejuízo do direito de regresso, da adquirente, em relação à anterior concessionária na parte proporcional que é da responsabilidade desta.

Cláusula 48.^a

(Momento do pagamento)

1- As férias serão pagas no final do mês a que se referem.

2- O subsídio de férias será pago com o vencimento do mês anterior ao do gozo de férias.

3- No caso do não cumprimento do previsto no número anterior, com culpa por parte do empregador, o trabalhador pode recusar iniciar as férias, tendo, neste caso, direito ao disposto na cláusula 52.^a deste AE.

Cláusula 49.^a

(Doença no período de férias)

1- As férias não podem coincidir com período de doença, parto ou acidente comprovados.

2- No caso de o trabalhador adoecer durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja do facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, cabendo ao empregador, na falta de acordo, a marcação dos dias de férias não gozados, sem sujeição ao disposto no número 2 da cláusula 44.^a deste AE.

3- Se os dias de férias em falta excederem o número de dias existentes entre o momento da alta e o termo do ano civil, serão aquelas gozadas no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 50.^a

(Exercício de outra actividade durante as férias)

1- O trabalhador em gozo de férias não poderá exercer outra actividade remunerada, salvo se já a viesse exercendo cumulativamente.

2- A contravenção ao disposto no número anterior, sem prejuízo de eventual responsabilidade do trabalhador, dá à entidade patronal o direito de reaver a retribuição correspondente às férias e respectivo subsídio.

Cláusula 51.^a

(Efeitos da suspensão do contrato de trabalho, por impedimento prolongado nas férias)

1- No ano da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, se se verificar a impossibilidade, total ou parcial do gozo do direito a férias já vencido, o trabalhador terá direito à retribuição correspondente ao período de férias não gozado e respectivo subsídio.

2- No ano da cessação do impedimento prolongado, o trabalhador terá direito, após três meses de prestação de serviço efectivo, ao período de férias e respectivo subsídio que teria vencido em 1 de janeiro desse ano, como se estivesse ininterruptamente ao serviço, salvo no caso de licença sem vencimento em que se aplica o número 3 da cláusula 42.^a desta convenção.

3- Os dias de férias que excedam o número de dias contados entre o momento da apresentação após a cessação do impedimento e o termo do ano civil em que esta se verificar serão gozados no 1.º trimestre do ano imediato.

Cláusula 52.^a

(Violação do direito a férias)

Se a entidade patronal, com culpa, não cumprir, total ou parcialmente, a obrigação de conceder férias nos

termos das cláusulas desta convenção pagará ao trabalhador, a título de indemnização, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, o qual deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil seguinte.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 53.^a

(Noção)

- 1- Considera-se falta a ausência do trabalhador durante o período normal de trabalho a que está obrigado.
- 2- As ausências por períodos inferiores serão consideradas, somando os tempos respectivos e reduzindo o total mensal a dias, com arredondamento por defeito quando resultem fracções de dia.
- 3- Excetuam-se do número anterior, as ausências até 10 minutos, a contar desde o início da apresentação do trabalhador, que não excedam por mês 45 minutos, as quais não serão consideradas.
- 4- Quando o horário não tenha duração uniforme a redução das ausências parciais a dias, far-se-à tomando em consideração o período diário de maior duração.

Cláusula 54.^a

(Tipo de faltas)

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas:
 - a) As dadas por motivo de casamento, até 15 dias seguidos;
 - b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parentes ou afins, nos termos da cláusula seguinte;
 - c) As motivadas pela prática de actos necessários ao exercício de funções em associações sindicais, ou instituições de previdência e na qualidade de delegado sindical ou de membro da comissão de trabalhadores, bem como as dadas nos termos das cláusulas 122.^a e 126.^a;
 - d) As motivadas por prestação de provas em estabelecimentos de ensino;
 - e) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido ao facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente doença, acidente ou cumprimento de obrigações legais, ou a necessidade de prestar assistência inadiável a membros do seu agregado familiar;
 - f) As dadas por frequência de curso de formação profissional, até 10 dias em cada ano, podendo cumular-se as relativas a 6 anos;
 - g) As dadas no dia do aniversário do trabalhador;
 - h) As motivadas por doação de sangue, a título gracioso, durante um dia e nunca mais de uma vez por semestre;
 - i) As dadas durante 5 dias úteis por ocasião do parto da mulher;
 - j) As dadas até um dia por cada menor, e por trimestre, para se deslocar à escola a fim de se inteirar da situação do menor;
 - k) As prévia e posteriormente autorizadas pela entidade patronal.
- 3- São consideradas injustificadas todas as faltas não previstas no número anterior.
- 4- As faltas a que se refere a alínea f) do número 2 serão controladas a nível de empresa, não podendo ao mesmo tempo usar daquela faculdade mais de 1 trabalhador por cada 5, e não mais do que 1 trabalhador nas secções até 5 trabalhadores.

Cláusula 55.^a

(Faltas por motivo de falecimento de parentes ou afins)

- 1- O trabalhador pode faltar, justificadamente:
 - a) Cinco dias consecutivos por morte do cônjuge não separado de pessoas e bens, filhos, pais, sogros, padrasto, madrasta, genro, nora e enteados;
 - b) Dois dias consecutivos por morte de avós, netos, irmãos, cunhados, tios e pessoas que vivam em comunhão de mesa e habitação com o trabalhador;
 - c) Um dia por morte de primos e bisavós.

2- Os tempos de ausência justificados, por motivo de luto, são contados desde que o trabalhador teve conhecimento do falecimento, mas nunca 8 dias depois da data do funeral.

Cláusula 56.^a

(Participação e justificação das faltas)

1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal com a antecedência mínima de 5 dias.

2- Quando imprevistas, as faltas justificadas serão obrigatoriamente comunicadas à entidade patronal logo que possível.

3- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

4- A entidade patronal até 15 dias após a apresentação do trabalhador pode, em qualquer caso de falta justificada, exigir ao trabalhador, prova dos factos invocados para a justificação.

5- A prova da situação de doença deverá ser feita nos termos previstos na lei.

Cláusula 57.^a

(Efeito das faltas justificadas)

1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto no número seguinte.

2- Determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:

a) Dadas nos casos previstos na alínea c), f) e g) do número 2 da cláusula 54.^a, salvo disposição legal ou convencional em contrário;

b) Dadas por motivo de doença desde que o trabalhador receba subsídio da Segurança Social respectivo;

c) Dadas por motivo de acidente de trabalho desde que o trabalhador receba subsídio ou seguro.

Cláusula 58.^a

(Desconto das faltas)

Quando houver que proceder a descontos na remuneração por força de faltas ao trabalho, o valor a descontar será calculado de acordo com a seguinte fórmula:

$$\frac{Rm}{30} = Rd$$

sendo:

Rm - Remuneração mensal;

Rd - Remuneração diária.

Cláusula 59.^a

(Efeito das faltas no direito a férias)

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

2- Nos casos em que as faltas determinam perda de retribuição, esta poderá ser substituída, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por perda de dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou correspondente à proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

Cláusula 60.^a

(Momento e forma de pagamento)

O tempo de ausência que implique perda de remuneração será descontado no vencimento do próprio mês ou do seguinte, salvo quando o trabalhador prefira que os dias de ausência lhe sejam deduzidos no período de férias imediato, de acordo com o disposto na cláusula anterior.

Cláusula 61.^a

(Licença sem retribuição)

1- A empresa pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licenças sem retribuição.

2- O trabalhador tem direito a licenças sem retribuição de longa duração para frequência de cursos de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional ou no âmbito de programa específico aprovado por autoridade competente e executado sob o seu controlo pedagógico ou frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino.

3- A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nas seguintes situações:

- a) Quando ao trabalhador tenha sido proporcionada formação profissional adequada ou licença para o mesmo fim, nos últimos 24 meses;
- b) Quando a antiguidade do trabalhador na empresa seja inferior a dois anos;
- c) Quando o trabalhador não tenha requerido a licença com uma antecedência mínima de 30 dias em relação à data do seu início;
- d) Para além das situações referidas nas alíneas anteriores, tratando-se de trabalhadores incluídos nos níveis de VII a X do anexo I, quando não seja possível a substituição dos mesmos durante o período da licença, sem prejuízo sério para o funcionamento da empresa ou serviço.

4- Para efeitos do disposto no número 2, considera-se de longa duração a licença superior a 30 dias.

SECÇÃO IV

Suspensão da prestação de trabalho por impedimento prolongado

Cláusula 62.^a

(Impedimento respeitante ao trabalhador)

1- Quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por facto que não lhe é imputável, nomeadamente o serviço militar, doença ou acidente, e o impedimento se prolongue por mais de 30 dias, suspendem-se os direitos, deveres e garantias das partes, na medida em que pressuponham a efectiva prestação de trabalho, salvo as excepções previstas nesta convenção.

2- O tempo de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e o trabalhador conserva o direito ao lugar.

3- O contrato caducará, porém, no momento em que se torne certo que o impedimento é definitivo.

4- Findo o impedimento, o trabalhador deve apresentar-se à entidade patronal, no prazo de 15 dias, a fim de retomar o trabalho, sob pena de perder o direito ao lugar.

Cláusula 63.^a

(Verificação de justa causa durante a suspensão)

A suspensão do contrato não prejudica o direito de, durante ela, qualquer das partes rescindir do contrato, ocorrendo justa causa.

Cláusula 64.^a

(Encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração)

No caso de encerramento temporário do estabelecimento ou diminuição de laboração, por facto imputável à entidade patronal ou à concedente, por razões de interesse destas, os trabalhadores afectados manterão o direito ao lugar e à retribuição e demais regalias existentes, adquiridas ou não pelo presente AE.

CAPÍTULO VII

Da retribuição

SECÇÃO I

Cláusula 65.^a

(Princípios gerais)

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

2- Na contrapartida do trabalho inclui-se a retribuição base e todas as prestações regulares e periódicas fei-

tas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Até prova em contrário, presume-se constituir retribuição toda e qualquer prestação do empregador ao trabalhador.

Cláusula 66.^a

(Critérios de fixação da remuneração)

1- Todo o trabalhador será remunerado de acordo com as funções efectivamente exercidas e constantes do contrato individual.

2- Sempre que em cumprimento de ordem legítima o trabalhador execute trabalho ou serviços de categoria superior àquela para que está contratado em substituição de trabalhador ausente por doença, ser-lhe-á paga a remuneração correspondente a esta categoria enquanto a exercer tendo direito à reclassificação se o trabalhador substituído não retomar o posto de trabalho ou, no caso de a retomar, se permanecer nas funções decorridos 15 dias da data de regresso daquele.

3- Sem prejuízo dos números anteriores, os estagiários logo que ascendam à categoria seguinte, nos termos desta convenção, passam imediatamente a auferir a remuneração desta categoria.

Cláusula 67.^a

(Lugar e tempo de cumprimento)

1- Salvo acordo em contrário, a retribuição deve ser satisfeita no local onde o trabalhador presta a sua atividade e dentro das horas normais de serviço ou através de transferência bancária se para isso der o seu acordo no ato de admissão.

2- O pagamento deve ser efetuado até ao último dia útil do período de trabalho a que respeita.

Cláusula 68.^a

(Documento a entregar ao trabalhador)

No acto do pagamento, a entidade patronal entregará ao trabalhador documento onde conste o nome ou firma da entidade patronal, o nome do trabalhador, categoria profissional, número de inscrição na Segurança Social, período a que corresponde a retribuição, discriminação das importâncias relativas a trabalho normal, nocturno, suplementar em dia normal, atrasos de comboios, em dias de descanso, feriados, férias e subsídios de férias, bem como a especificação de todos os descontos, dedução e valor líquido efectivamente pago.

Cláusula 69.^a

(Partidos)

1- Não é permitido o desconto na retribuição do trabalhador do valor dos utensílios partidos ou desaparecidos, quando seja involuntária a conduta causadora ou determinante dessas ocorrências.

2- Deve o trabalhador para o efeito do número anterior dar conhecimento por escrito em modelo próprio para o efeito à entidade empregadora, no final da viagem ou no dia seguinte caso esta termine com repouso fora da sede.

Cláusula 70.^a

(Objectos perdidos)

1- Os trabalhadores deverão entregar à direcção da empresa ou ao seu superior hierárquico os objectos e valores extraviados ou perdidos pelos clientes.

2- Os trabalhadores que tenham procedido de acordo com o número anterior têm a exigir um recibo comprovativo da entrega do respectivo objecto ou valor.

SECÇÃO II

Remuneração pecuniária

Cláusula 71.^a

(Remunerações mínimas pecuniárias de base)

1- Aos trabalhadores abrangidos por esta convenção são garantidas as remunerações pecuniárias de base

mínimas do anexo I.

2- No cálculo dessas remunerações não é considerado o valor da alimentação nem das demais prestações complementares.

3- O valor atribuído à alimentação, seja qual for, não poderá em nenhum caso ser dedutível ao salário do trabalhador independentemente do montante deste.

4- Em todos os casos em que por força das disposições deste AE ou da lei haja lugar à efectivação de cálculos monetários, o respectivo resultado será sempre arredondado para o previsto na lei, excepto na tabela salarial em que será feito para o euro imediatamente superior.

Cláusula 72.^a

(Diuturnidades)

1- Todos os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a vencer uma diuturnidade por cada período de 4 anos de antiguidade na empresa até ao limite de cinco, com efeitos a 1 de janeiro de 2022.

2- Os trabalhadores que completem ou tenham completado 20 anos de antiguidade vencem com a entrada em vigor deste AE a 2.^a diuturnidade, com efeitos a 1 de janeiro de 2023.

3- Os trabalhadores que completem ou tenham completado 30 anos de antiguidade vencem com a entrada em vigor deste AE a 3.^a diuturnidade, com efeitos a 1 de janeiro de 2023.

4- O montante de cada diuturnidade é de 10,80 euros mensais.

5- Os trabalhadores que completem ou tenham completado 10 anos de antiguidade.

Cláusula 73.^a

(Subsídio de transporte)

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de chefe de bordo têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de 85,00 €.

2- Os trabalhadores reclassificados pela empresa com a categoria profissional de chefe de bordo têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de 83,00 €.

3- Os trabalhadores com a categoria profissional assistentes de bordo com mais de quinze anos têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de 55,00 €.

4- Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente de bordo têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de e 45,00 €.

5- Os demais trabalhadores com quatro anos de antiguidade têm direito a um subsídio de transporte mensal no valor de e 30,00 €.

6- O subsídio de transporte não é devido no mês das férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 73.^aA

(Prémio de responsabilidade)

Os trabalhadores do armazém têm direito a um prémio de responsabilidade mensal no valor de 80,00 € mensais, exceto os trabalhadores com a categoria de preparadora embaladora que é de 20,00 € mensais.

Cláusula 74.^a

(Abono para falhas)

1- Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente administrativo e chefe de bordo principal têm direito a um abono de falhas mensal no valor de 5 % do seu salário base.

2- Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente de bordo com mais de 15 anos têm direito a um abono de falhas mensal no valor de 3,75 % do seu salário base.

3- Os trabalhadores com a categoria profissional de assistente de bordo principal têm direito a um abono de falhas mensal no valor de 2 % do seu salário base.

4- Sempre que os trabalhadores referidos nos números anteriores sejam substituídos nas respectivas funções, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

5- O abono de falhas não será pago nas férias, subsídio de férias e subsídio de Natal.

Cláusula 75.^a

(Subsídio de Natal)

1- Na época de Natal, até ao dia 15 de dezembro, será pago a todos os trabalhadores um subsídio correspondente a 1 mês da parte pecuniária da sua retribuição.

2- Iniciando-se, suspendendo-se ou cessando o contrato no próprio ano da atribuição do subsídio, este será calculado proporcionalmente ao tempo de serviço prestado nesse ano.

3- Efectuando-se transferência da concessão, a responsabilidade do pagamento do subsídio de natal, recairá sobre a nova concessionária, sem prejuízo do direito de regresso de nova concessionária em relação à anterior, na parte proporcional que é da responsabilidade desta.

Cláusula 76.^a

(Subsídio de refeição)

1- Os trabalhadores abrangidos por este AE têm direito a um subsídio de refeição diário no valor de 8,10 €, que será pago 22 dias no mês.

2- Os trabalhadores podem optar pela substituição da alimentação em espécie pelo seu valor pecuniário tendo, neste caso, direito a um valor diário de 9,90 €.

3- O trabalhador que opte nos termos do número anterior pela substituição da alimentação em espécie pelo seu valor pecuniário, pode revogar essa opção desde que avise a entidade patronal com 30 dias de antecedência.

4- O subsídio de refeição não é devido no período de férias e no caso de faltas justificadas não remuneradas e injustificadas.

Cláusula 77.^a

(Alimentação em espécie)

1- Sem prejuízo do subsídio de refeição previsto na cláusula anterior, todos os trabalhadores abrangidos por esta convenção, qualquer que seja o tipo de secção que prestem serviço, independentemente da natureza do contrato de trabalho e categoria profissional, têm direito a duas sandes e dois sumos em cada dia de serviço.

2- No caso dos trabalhadores que prestam serviços nos comboios será de uma sandes e um sumo em cada viagem.

3- A qualidade da alimentação terá de ser igual à que é servida ao cliente.

4- No caso de não haver disponível refeição em quantidade e qualidade igual à que é servida ao cliente o trabalhador terá direito à escolha da ementa em uso para o preço mais baixo.

Cláusula 78.^a

(Alimentação especial)

O profissional que por prescrição médica, validada pela entidade empregadora, necessite de alimentação especial, pode optar entre o fornecimento em espécie nas condições recomendadas ou pelo pagamento do equivalente pecuniário.

CAPÍTULO VIII

Segurança Social

Cláusula 79.^a

(Complemento de seguro)

1- É obrigatório para todas as empresas, em relação aos trabalhadores ao seu serviço, segurar estes contra acidentes de trabalho, devendo o seguro ser feito com base na retribuição efectiva.

2- A entidade patronal suportará integralmente todos os prejuízos que advenham ao trabalhador resultantes do não cumprimento do disposto no número anterior.

Cláusula 80.^a**(Contribuições)**

1- Em matéria de Segurança Social a entidade patronal e todos os seus empregados abrangidos por esta convenção, pagarão os valores fixados nos termos do competente regulamento.

2- As contribuições por parte da empresa e dos trabalhadores incidirão sobre os vencimentos efectivamente pagos.

Cláusula 81.^a**(Controlo das contribuições)**

As folhas de retribuições, bem como as guias relativas ao pagamento das contribuições do regime geral da Segurança Social deverão ser visadas pelas comissões de trabalhadores ou, na sua falta, pelos delegados sindicais.

CAPÍTULO IX

Dos serviços sociais e de saúdeCláusula 82.^a**(Higiene e segurança)**

As instalações das secções abrangidas por esta convenção devem obedecer às condições necessárias que garantam a segurança, higiene e saúde dos trabalhadores, nos termos fixados na lei.

Cláusula 83.^a**(Condições de asseio dos locais de trabalho)**

Todos os locais destinados ao trabalho ou previstos para a passagem de pessoas e, ainda, as instalações sanitárias ou outras, postas à sua disposição, assim como o equipamento destes lugares, devem ser convenientemente conservados em estado de limpeza e asseio.

Cláusula 84.^a**(Iluminação)**

Todos os locais de trabalho, de repouso, de permanência, de passagem ou de utilização pelos trabalhadores devem ser providos, enquanto forem susceptíveis de ser utilizados, de iluminação natural ou artificial, ou das 2 formas, de acordo com as normas internacionais adoptadas.

Cláusula 85.^a**(Lavabos)**

É obrigatória existência em locais apropriados de lavabos com chuveiros em número suficiente.

Devem ser postos à disposição dos trabalhadores sabão e toalhas, de preferência individuais, ou quaisquer outros meios apropriados para se enxugarem.

Devem existir também, em locais apropriados, retretes suficientes e em permanente estado de limpeza e asseio, providas de papel higiénico e com divisórias que lhes assegurem um isolamento adequado.

Cláusula 86.^a**(Vestiários)**

1- Para permitir ao pessoal guardar ou mudar de roupa, devem existir vestiários em quantidade suficiente nas instalações de Lisboa - St.^a Apolónia, Porto-Campanhã e também em Braga quando obtiver para o efeito instalações por parte da empresa concedente da concessão.

2- Os vestiários devem comportar armários individuais de dimensões suficientes e convenientemente arejados e fechados à chave.

Cláusula 87.^a**(Locais subterrâneos e semelhantes)**

Os locais subterrâneos e sem janelas em que normalmente se exerce trabalho devem satisfazer todas as normas apropriadas respeitante à iluminação, ventilação, arejamento e temperatura.

Cláusula 88.^a**(Primeiros socorros)**

1- Todo o estabelecimento deve, segundo a sua dimensão e os riscos calculados, possuir um ou vários armários, caixas ou estojos de primeiros socorros.

2- O equipamento dos armários caixas ou estojos de primeiros socorros, previsto no número anterior, deve ser determinado segundo o número de trabalhadores e a natureza dos riscos.

3- O conteúdo dos armários, caixas ou estojos deve ser mantido em condições de assepsia e convenientemente conservado e ser verificado pelo menos uma vez por mês.

4- Cada armário, caixa ou estajo de primeiros socorros deve conter instruções claras e simples para os primeiros cuidados a ter em caso de emergência.

Cláusula 89.^a**(Sala de convívio)**

A empresa porá à disposição dos trabalhadores salas destinadas ao seu convívio e recreio em Lisboa-St.^a Apolónia, Porto-Campanhã.

CAPÍTULO X

Condições específicasCláusula 90.^a**(Proteção na parentalidade)**

Sem prejuízo dos benefícios e garantias gerais, nomeadamente férias, subsídio de férias, subsídio de Natal e antiguidade previstos na lei, os direitos conferidos ao pai e à mãe no tocante à parentalidade caracterizam-se da seguinte forma:

1- Licenças:

a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez:

Em situação de risco clínico para a trabalhadora grávida ou para o nascituro, impeditivo do exercício de funções, independentemente do motivo que determine esse impedimento, a trabalhadora tem direito a licença, pelo período de tempo que por prescrição médica for considerado necessário para prevenir o risco, sem prejuízo da licença parental inicial;

b) Licença por interrupção da gravidez:

Em caso de interrupção da gravidez, a trabalhadora tem direito a licença com duração entre 14 e 30 dias.

A trabalhadora informa o empregador e apresenta, logo que possível, atestado médico com indicação do período da licença;

c) Licença parental inicial:

Com o nascimento do filho, o pai e a mãe têm direito a uma licença de 120 ou 150 dias que podem partilhar entre si.

Caso partilhem a licença, esta poderá ter mais 30 dias e atingir a duração de 180 dias devendo o empregador ser informado, até 7 dias após o parto, do início e termo dos períodos a gozar por cada um.

Caso não partilhem a licença, o progenitor que gozar a licença informa o respectivo empregador, até 7 dias após o parto da duração da licença e do início do respectivo período;

d) Licença parental exclusiva da mãe:

A trabalhadora tem obrigatoriamente de gozar 42 dias após o parto e pode gozar até 30 dias antes do parto.

A trabalhadora que pretenda gozar parte da licença antes do parto deve informar desse propósito o empregador e apresentar atestado médico que indique a data previsível do parto, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível;

e) Licença parental exclusiva do pai:

O pai deve gozar um período de 15 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este.

Após o gozo dos 15 dias úteis obrigatórios, o pai pode ainda gozar 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

O pai trabalhador deve avisar o empregador com a antecedência possível que, no caso do gozo facultativo de licença não deve ser inferior a cinco dias;

f) Licença em caso de adoção:

Em caso de adoção de menor de 15 anos, o candidato a adoptante tem ao gozo de licença idêntica à licença parental inicial.

g) Licença parental complementar:

O pai e a mãe têm direito, para assistência a filho ou adoptado com idade não superior a seis anos, a licença parental complementar a gozar consecutivamente ou até 3 períodos, em qualquer das seguintes modalidades:

1) Licença parental alargada, por três meses;

2) Trabalho a tempo parcial durante 12 meses, com um período normal de trabalho igual a metade do tempo completo;

3) Períodos intercalados de licença parental alargada e de trabalho a tempo parcial em que a duração total da ausência e da redução do tempo de trabalho seja igual aos períodos normais de trabalho de três meses;

4) Ausências interpoladas ao trabalho com duração igual aos períodos normais de trabalho de três meses.

O empregador deve ser informado da modalidade pretendida e do início e do termo de cada período, por escrito com antecedência de 30 dias relativamente ao seu início;

h) Licença para assistência a filho:

Os pais têm ainda direito a licença para assistência a filho, de modo consecutivo ou interpolado, até ao limite de dois anos, devendo o empregador ser informado, por escrito e com a antecedência de 30 dias:

1) Do início e do termo do período em que pretende gozar a licença;

2) Que o outro progenitor tem actividade profissional e não se encontra ao mesmo tempo em situação de licença, ou que está impedido ou inibido totalmente de exercer o poder paternal;

3) Que o menor vive com ele em comunhão de mesa e habitação;

4) Que não está esgotado o período máximo de duração da licença.

i) Licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica:

Os pais têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos, para assistência de filho com deficiência ou doença crónica.

2- Direito a faltar:

a) Até 30 dias por ano para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filhos/adoptados/enteados menores de 12 anos ou, no caso de hospitalização, durante todo o tempo que esta durar;

b) Até 15 por ano, em caso de doença ou acidente a filho, adoptado ou enteado maior de 12 anos integrado no agregado familiar;

c) Até 30 dias consecutivos, a seguir ao nascimento de netos que sejam filhos de adolescentes com idade inferior a 16 anos, desde que consigo vivam.

3- Dispensas:

a) A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados. Sempre que possível, estas consultas dever-se-ão verificar fora do horário de trabalho.

A preparação para o parto é equiparada a consulta pré-natal;

b) O pai tem direito a 3 dispensas ao trabalho para acompanhar a mãe às consultas pré-natais;

c) A mãe que comprovadamente amamenta o filho, tem direito, durante todo o tempo que durar a amamentação, a ser dispensada diariamente em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada. Neste caso a mãe deverá comunicar ao empregador que amamenta o filho com a antecedência mínima de 10 dias sobre o início da dispensa, devendo apresentar atestado médico comprovativo após o 1.º ano de vida;

d) A mãe ou o pai, no caso de não haver amamentação, têm direito por decisão conjunta, à dispensa diária em dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada, para aleitação até o filho perfazer 1 ano. Neste caso, quem beneficiar da dispensa deverá comunicar ao empregador que aleita o filho com a antecedência mínima de 10 dias sobre o início da dispensa, apresentar documento de que conste a decisão conjunta, declarar qual o período de dispensa gozado pelo outro progenitor, se for caso disso e provar que este informou o respectivo empregador da decisão conjunta.

4- Especiais condições de trabalho:

- a) O/A trabalhador/a com filho menor de 12 anos ou com filho deficiente; tem direito a trabalhar a tempo parcial ou com flexibilidade de horário;
- b) A trabalhadora grávida ou com filho menor de 12 meses e o pai que esteja a gozar o remanescente da licença de maternidade da mãe não está obrigada a prestar trabalho suplementar;
- c) A trabalhadora é dispensada de prestar trabalho entre as 20h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte nos seguintes casos: Nos 112 dias anteriores e posteriores ao parto e durante todo o período em que durar a amamentação;
- d) A/O trabalhador/a que tenham filhos até que completem 11 anos, a fixação de horário seguido ou não, com termo até às 20 horas, se o funcionamento da respectiva secção não ficar inviabilizada com tal horário;
- e) A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, de modo a evitar exposições a riscos para a sua segurança e saúde;
- f) Nas actividades susceptíveis de apresentar riscos específicos, dever-se-á proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. Os resultados desta avaliação devem ser fornecidos por escrito à trabalhadora.

5- Efeitos das licenças, dispensas e faltas:

- a) O gozo da licença de maternidade e paternidade não prejudica o aumento de dias de férias;
- b) As dispensas para consultas, amamentação e aleitação são consideradas como tempo de serviço efectivo;
- c) Todas as outras licenças, faltas ou dispensas não determinam a perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição.

6- Protecção no despedimento:

- a) O despedimento de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante presume-se sempre feito sem justa causa, carecendo sempre de parecer prévio da entidade competente em matéria de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres;
- b) O pai tem direito, durante o gozo da licença por paternidade, à mesma protecção no despedimento que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante.

Cláusula 91.^a

(Trabalho de menores)

- 1- Aos menores de 18 anos de idade ficam proibidos todos os trabalhos que possam representar prejuízo ou perigo para a sua formação moral ou saúde.
- 2- Os trabalhadores menores de 18 anos, sempre que possível têm direito a gozar férias simultaneamente com os pais ou tutores ainda que estes não prestem serviço na mesma empresa.

Cláusula 92.^a

(Trabalhadores-estudantes)

- 1- Todo o trabalhador que siga qualquer curso em estabelecimento de ensino, particular ou oficial, mesmo que não relacionado com a actividade que exerce como profissional, terá direito a utilizar, sempre que necessário para frequentar as aulas e sem perda de remuneração uma hora diária, num dos períodos de começo ou termo do seu horário.
- 2- Em cada ano lectivo e para os efeitos de exames, os trabalhadores-estudantes serão dispensados, sem perda de vencimento, por 5 dias, além dos necessários para efectuar as provas de exame.
- 3- Qualquer destes direitos fica condicionado à prova de inscrição, frequência e aproveitamento por meio idóneo; pode também, a entidade patronal, sempre que o julgue necessário, requerer directamente ao estabelecimento de ensino respectivo a prova daqueles factos.

CAPÍTULO XI

Da disciplina

Cláusula 93.^a

(Conceito de infracção disciplinar)

Considera-se infracção disciplinar a violação voluntária e culposa pelo trabalhador, nessa qualidade, dos deveres que lhe são cometidos pelas disposições legais aplicáveis e pelo presente contrato.

Cláusula 94.^a**(Poder disciplinar)**

- 1- A entidade patronal tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que estejam ao seu serviço.
- 2- O poder disciplinar tanto é exercido directamente pela entidade patronal como pelos superiores hierárquicos do presumível infractor, quando expressamente mandatados.

Cláusula 95.^a**(Obrigatoriedade do processo disciplinar)**

- 1- O poder disciplinar exerce-se obrigatoriamente mediante processo disciplinar.
- 2- O processo disciplinar é escrito e deverá ficar concluído no prazo de 90 dias; poderá, porém, este prazo ser prorrogado por mais 30 dias quando comporte exames ou peritagens que não possam efectivar-se no período inicial, ou quando tal se justificar no interesse da defesa, fundamentado por escrito.

Cláusula 96.^a**(Tramitação do processo disciplinar)**

- 1- Os factos da acusação serão, concreta e especificamente, levados ao conhecimento do trabalhador e da comissão de trabalhadores através de uma nota de culpa.
- 2- A nota de culpa terá sempre de ser entregue pessoalmente ao trabalhador, dando ele recibo no original ou não se achando ao serviço, através de carta registada com aviso de recepção, remetida para a sua residência habitual.
- 3- O trabalhador pode consultar o processo e apresentar a sua defesa por escrito, pessoalmente ou por intermédio de mandatário, no prazo que obrigatoriamente lhe é fixado na nota de culpa, o qual não poderá ser inferior a 12 dias úteis.
- 4- A comissão de trabalhadores, pronunciar-se-á seguidamente, em parecer fundamentado, no prazo de 10 dias úteis a contar do momento em que o processo lhe seja entregue por cópia.
- 5- Decorrido o prazo referido no número anterior, a entidade patronal proferirá a decisão fundamentada, de que entregará uma cópia ao trabalhador e outra à comissão de trabalhadores.
- 6- Para a contagem dos prazos referidos nos números 3 e 4, não são considerados dias úteis o sábado, domingo e feriados.
- 7- No caso de não haver comissão de trabalhadores, as comunicações previstas neste capítulo serão feitas à comissão sindical e no caso de o trabalhador ser representante sindical sê-lo-á também ao sindicato respectivo.

Cláusula 97.^a**(Outras regras processuais)**

- 1- Não poderá ser elaborada mais de uma nota de culpa relativamente aos mesmos factos ou infracção.
- 2- O empregador, por si ou através de instrutor que tenha nomeado, procede às diligências probatórias requeridas na resposta à nota de culpa, a menos que as considere patentemente dilatórias ou impertinentes, devendo, nesse caso, alegá-lo fundamentadamente por escrito.
- 3- O empregador não é obrigado a proceder à audição de mais de 3 testemunhas por cada facto descrito na nota de culpa, nem mais de 10 no total, cabendo ao trabalhador assegurar a respectiva comparência para o efeito.
- 4- O trabalhador, quando for ouvido, pode fazer-se acompanhar por mandatário ou representante do sindicato.
- 5- Só podem ser tomadas declarações, tanto do trabalhador, como às testemunhas, no próprio local de trabalho, ou nos escritórios da empresa, desde que situados na mesma área urbana, onde deverá estar patente o processo para consulta do trabalhador ou do seu mandatário.
- 6- O trabalhador não pode ser punido senão pelos factos constantes na nota de culpa.

Cláusula 98.^a**(Vícios e nulidades do processo disciplinar)**

- 1- A preterição ou preenchimento irregular de qualquer das formalidades essenciais ou prazos descritos nas cláusulas anteriores determina a nulidade do processo disciplinar.
- 2- A não verificação dos pressupostos determinativos da sanção e a nulidade ou inexistência do processo

disciplinar determinam a nulidade das sanções.

3- Sempre que a entidade com poder disciplinar aplique uma sanção sem precedência de processo escrito, não poderá instaurá-lo posteriormente com base na mesma infracção.

Cláusula 99.^a

(Suspensão preventiva na pendência do processo disciplinar)

1- Com a notificação da nota de culpa pode a entidade empregadora suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição.

2- A suspensão preventiva deverá ser comunicada por escrito ao trabalhador sob pena deste não ser obrigado a respeitá-la.

3- A suspensão de trabalhador que seja representante sindical ou membro da comissão de trabalhadores não obsta a que o mesmo possa ter acesso aos locais e actividades que compreendam o exercício normal dessas funções.

Cláusula 100.^a

(Sanções disciplinares)

1- As sanções disciplinares aplicáveis são, por ordem crescente de gravidade, as seguintes:

- a) Repreensão simples;
- b) Repreensão registada;
- c) Multa;
- d) Suspensão do trabalho com perda de retribuição;
- e) Despedimento com justa causa.

2- As sanções disciplinares devem ser ponderadas e proporcionadas aos comportamentos verificados, para o que na sua aplicação deverão ser tidos em conta a culpabilidade do trabalhador, o grau de lesão dos interesses da empresa, o carácter das relações entre as partes e do trabalhador com os seus companheiros de trabalho e, de um modo especial, todas as circunstâncias relevantes que possam concorrer para uma solução justa.

3- As multas aplicadas por infracções praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 15 dias.

4- A suspensão do trabalho não poderá exceder por cada fracção 15 dias, em cada ano civil, o total de 45 dias.

5- Não é permitido aplicar à mesma infracção penas mistas.

Cláusula 101.^a

(Sanções abusivas)

Consideram-se abusivas as sanções disciplinares motivadas pelo facto de um trabalhador:

- a) Haver reclamado individualmente ou colectivamente contra as condições de trabalho;
- b) Recusar-se a cumprir ordens a que não devesse obediência;
- c) Recusar-se a prestar trabalho suplementar quando o mesmo lhe não possa ser exigido nos termos deste AE;
- d) Ter declarado ou testemunhado de boa fé contra as entidades patronais em processo disciplinar ou perante os tribunais ou qualquer outra entidade com poderes de fiscalização ou inspecção;
- e) Exercer, ter exercido ou candidatar-se ao exercício de funções sindicais, designadamente de dirigente, delegado ou membro de comissões sindicais, inter-sindicais ou de trabalhadores;
- f) Em geral, exercer, ter exercido, pretender ou invocar direitos ou garantias que lhe assistam.

Cláusula 102.^a

(Presunção de abuso)

Presume-se abusiva, até prova em contrário, a aplicação de qualquer pena disciplinar sob a aparência de punição de outra falta, quando tenha lugar até um ano após os factos referidos na cláusula anterior.

Cláusula 103.^a

(Indemnização pelas sanções abusivas)

Quando alguma sanção abusiva seja aplicada, além de ser declarada nula e de nenhum efeito, acarretará para a entidade patronal a obrigação de indemnizar o trabalhador nos termos gerais do direito, com as altera-

ções constantes das alíneas seguintes:

- a) Se consistiu em suspensão com perda de retribuição, o pagamento de uma indemnização equivalente a 10 vezes a importância da retribuição perdida;
- b) Se consistiu no despedimento, no pagamento de uma indemnização nunca inferior a 12 meses de serviço.

Cláusula 104.^a

(Registo das sanções disciplinares)

A entidade patronal deve manter devidamente actualizado o registo das sanções disciplinares por forma a poder verificar-se facilmente o cumprimento das cláusulas anteriores.

Cláusula 105.^a

(Caducidade da acção e prescrição da responsabilidade disciplinar)

1- A acção disciplinar caduca no prazo de 45 dias a contar da infracção ou do seu conhecimento pela entidade patronal ou superior hierárquico do trabalhador, com competência disciplinar, desde que não tenha sido reduzida e entregue ao arguido a respectiva nota de culpa.

2- A responsabilidade disciplinar prescreve ao fim de 12 meses a contar do momento em que se verifique a pretensa infracção ou logo que cesse o contrato individual de trabalho.

Cláusula 106.^a

(Execução da sanção)

O início da execução da sanção não poderá, em qualquer caso, exceder 90 dias sobre a data em que foi notificada decisão do respectivo processo; na falta de indicação da data para início da execução, entende-se que esta se começa a executar no dia imediato ao da notificação.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 107.^a

(Formas de cessação do contrato de trabalho)

- 1- São proibidos os despedimentos sem justa causa.
- 2- O contrato de trabalho pode cessar nomeadamente por:
 - a) Caducidade;
 - b) Revogação por acordos das partes;
 - c) Despedimento promovido pela entidade empregadora;
 - d) Rescisão, com ou sem justa causa, por iniciativa do trabalhador;
 - e) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
 - f) Despedimento colectivo;
 - g) Extinção do posto de trabalho por razões objectivas;
 - h) Inadaptação do trabalhador.
- 3- No caso de recurso a despedimento colectivo ou extinção do posto de trabalho, os critérios de preferência na manutenção do emprego serão os seguintes:
 - 1.º Menor antiguidade no posto de trabalho;
 - 2.º Menor antiguidade na categoria profissional;
 - 3.º Categoria profissional de classe inferior;
 - 4.º Menor antiguidade na empresa.

SECÇÃO I

Caducidade do contrato de trabalhoCláusula 108.^a**(Causas da caducidade)**

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais de direito, nomeadamente:

- a) Verificando-se o seu termo, quando se trate de contrato a termo;
- b) Verificando-se a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de a entidade empregadora o receber;
- c) Com a reforma do trabalhador por velhice ou invalidez.

Cláusula 109.^a**(Reforma por velhice)**

1- Sem prejuízo do disposto na alínea c) da cláusula anterior, a permanência do trabalhador ao serviço decorridos 30 dias sobre o conhecimento, por ambas as partes, da sua reforma por velhice fica sujeita, com as necessárias adaptações, ao regime legal definido para os contratados a termo, ressalvadas as seguintes especificidades:

- a) É dispensada a redução do contrato a escrito;
- b) O contrato vigora pelo prazo de seis meses, sendo renovável por períodos iguais e sucessivos;
- c) A caducidade do contrato fica sujeita a aviso prévio de 60 dias, se for da iniciativa da entidade empregadora, ou de 15 dias, se a iniciativa pertencer ao trabalhador.

2- Logo que o trabalhador atinja os 70 anos de idade sem que o seu contrato caduque nos termos da alínea c) da cláusula 109.^a, este fica sujeito ao regime constante do regime legal definido para os contratos a termo, com as especificidades constantes das alíneas do número anterior.

SECÇÃO II

Revogação por acordo das partesCláusula 110.^a**(Cessação por acordo)**

1- A entidade empregadora e o trabalhador podem cessar o contrato de trabalho por acordo, nos termos seguintes:

- a) O acordo de cessação do contrato deve constar de documento assinado por ambas as partes, ficando cada uma com um exemplar;
- b) O documento deve mencionar expressamente a data da celebração do acordo e a do início da produção dos respectivos efeitos;
- c) No mesmo documento podem as partes acordar na produção de outros efeitos, desde que não contrariem a lei.

2- No caso de rescisão por acordo ou por iniciativa do trabalhador, pode este no prazo de 7 dias úteis a seguir à produção de efeitos revogar a decisão, excepto se o acordo de revogação estiver devidamente datado e tiver havido reconhecimento notarial presencial das assinaturas.

SECÇÃO III

Despedimento promovido pela entidade empregadoraCláusula 111.^a**(Justa causa de despedimento)**

1- O comportamento culposos do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho constitui justa causa de despedimento.

2- Para apreciação da justa causa deve atender-se, no quadro de gestão da empresa, ao grau de lesão dos interesses do empregador, ao carácter das relações entre as partes ou entre o trabalhador e os seus companheiros e às demais circunstâncias que no caso se mostrem relevantes.

3- Constituem, nomeadamente, justa causa de despedimento os seguintes comportamentos do trabalhador:

- a) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- b) Violação dos direitos e garantias de trabalhadores da empresa;
- c) Provocação repetida de conflitos com outros trabalhadores da empresa;
- d) Desinteresse repetido pelo cumprimento, com a diligência devida, das obrigações inerentes ao exercício do cargo ou posto de trabalho que lhe esteja confiado;
- e) Lesão de interesses patrimoniais sérios da empresa;
- f) Falsas declarações relativas à justificação de faltas;
- g) Faltas não justificadas ao trabalho que determinem directamente prejuízos ou riscos graves para a empresa ou, independentemente de qualquer prejuízo ou risco, quando o número de faltas injustificadas atingir, em cada ano civil, 5 seguidas ou 10 interpoladas;
- h) Falta culposa de observância das regras de higiene e segurança no trabalho;
- i) Prática, no âmbito da empresa, de violências físicas, de injúrias ou outras ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais ou sobre o empregador individual não pertencente aos mesmos órgãos, seus delegados ou representantes;
- j) Sequestro e em geral crimes contra a liberdade das pessoas referidas na alínea anterior;
- k) Incumprimento ou oposição ao cumprimento de decisões judiciais ou administrativas;
- l) Reduções anormais de produtividade.

Cláusula 112.^a

(Efeitos da nulidade da rescisão)

1- Quando a rescisão declarada seja nula pelo tribunal, o trabalhador terá direito, além da reintegração na empresa, no respectivo cargo ou posto de trabalho e sem prejuízo da sua antiguidade, a receber todas as retribuições que deveria ter normalmente auferido desde a data do despedimento.

2- Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização correspondente a um mês de retribuição por cada ano ou fracção de trabalho, mas nunca inferior a três meses.

SECÇÃO IV

Cessação do contrato por iniciativa do trabalhador

SUBSECÇÃO I

Rescisão com justa causa

Cláusula 113.^a

(Regras gerais)

1- Ocorrendo justa causa, pode o trabalhador fazer cessar imediatamente o contrato.

2- A rescisão deve ser feita por escrito, com indicação sucinta dos factos que a justificam, dentro de 30 dias subsequentes ao conhecimento desses factos.

3- Apenas são atendíveis para justificar judicialmente a rescisão os factos indicados na comunicação referida no número anterior.

Cláusula 114.^a

(Justa causa)

1- Constituem justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador os seguintes comportamentos da entidade empregadora:

- a) Falta culposa de pagamento pontual da retribuição na forma devida;
- b) Violação culposa das garantias legais ou convencionais do trabalhador;
- c) Aplicação de sanção abusiva;

d) Falta culposa de condições de higiene e saúde no trabalho;
e) Lesão culposa de interesses patrimoniais sérios do trabalhador;
f) Ofensa à integridade física, liberdade, honra ou dignidade do trabalhador, punível por lei, praticada pela entidade empregadora ou seus representantes legítimos.

2- Constitui ainda justa causa de rescisão do contrato pelo trabalhador:

a) A necessidade de cumprimento de obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;
b) A alteração substancial e duradoura das condições de trabalho no exercício legítimo de poderes da entidade empregadora;
c) A falta não culposa de pagamento pontual da retribuição do trabalhador.

3- Se o fundamento da rescisão for o da alínea a) do número 2, o trabalhador deve notificar a entidade empregadora com a máxima antecedência possível.

Cláusula 115.^a

(Indemnização devida ao trabalhador)

A rescisão do contrato com fundamento nos factos previstos no número 1 da cláusula anterior confere ao trabalhador direito a uma indemnização correspondente a um mes por cada ano de antiguidade calculado sobre a retribuição mensal mas nunca inferior a três meses.

Cláusula 116.^a

(Responsabilidade do trabalhador em caso de rescisão ilícita)

A rescisão do contrato pelo trabalhador com invocação de justa causa, quando esta venha a ser declarada inexistente, confere à entidade empregadora direito à indemnização correspondente ao tempo de pré-aviso em falta.

SUBSECÇÃO II

Rescisão com aviso prévio

Cláusula 117.^a

(Aviso prévio)

O trabalhador pode rescindir o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita à entidade empregadora com a antecedência mínima de 30 ou 60 dias, conforme tenha, respectivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

Cláusula 118.^a

(Falta de cumprimento do prazo de aviso prévio)

Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido na cláusula anterior, fica obrigado a pagar à entidade empregadora uma indemnização de valor igual à remuneração de base correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 119.^a

(Abandono do trabalho)

1- Considera-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço acompanhada de factos que com toda a probabilidade revelem a intenção de o não retornar.

2- Presume-se abandono do trabalho a ausência do trabalhador ao serviço durante, pelo menos, 15 dias úteis seguidos, sem que a entidade empregadora tenha recebido comunicação da ausência.

3- O abandono do trabalho vale como rescisão do contrato e constitui o trabalhador na obrigação de indemnizar a entidade empregadora de acordo com o estabelecido na cláusula anterior.

4- A cessação do contrato só é invocável pela entidade empregadora após comunicação registada, com aviso de recepção, para a última morada conhecida do trabalhador.

Cláusula 120.^a**(Trespasse, cessão ou transmissão de exploração do estabelecimento)**

1- Em caso de transmissão, por qualquer título, da titularidade da empresa, ainda que seja por concurso ou concurso público, do estabelecimento ou de parte da empresa ou estabelecimento que constitua uma unidade económica, transmite-se para o adquirente a posição jurídica da empresa nos contratos de trabalho dos respectivos trabalhadores, bem como a responsabilidade pelo pagamento de coima aplicada pela prática de contra-ordenação laboral, salvo quanto aos trabalhadores que não pretendam a manutenção dos respectivos vínculos contratuais, por motivo grave e devidamente justificado.

2- Durante o período de um ano subsequente à transmissão, o transmitente responde solidariamente pelas obrigações vencidas até à data da transmissão.

3- O disposto nos números anteriores é igualmente aplicável à transmissão, cessão ou reversão da exploração da empresa, do estabelecimento ou da unidade económica, sendo solidariamente responsável, em caso de cessão ou reversão, quem imediatamente antes exerceu a exploração da empresa, estabelecimento ou unidade económica.

4- Considera-se unidade económica o conjunto de meios organizados com o objectivo de exercer uma actividade económica, principal ou acessória.

5- Com a transmissão da cessação do estabelecimento transmitem-se todos os direitos individuais e colectivos.

6- Consideram-se motivos graves, justificativos da rescisão por parte do trabalhador, para efeitos desta cláusula quaisquer factos que tornem praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho e, designadamente, os seguintes:

- a) Existência de litígio contencioso, pendente ou já decidido, entre o trabalhador e a nova entidade;
- b) Manifesta falta de solvabilidade da nova concessionária ou entidade exploradora.

7- Na falta de acordo sobre a qualificação do motivo grave, será a questão decidida pelo tribunal.

CAPÍTULO XIII

Da actividade sindicalCláusula 121.^a**(Direito à actividade sindical)**

1- Os trabalhadores e os sindicatos têm direito a desenvolver actividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais e comissões sindicais de empresa.

2- A comissão sindical da empresa é constituída pelos delegados sindicais.

3- Aos dirigentes sindicais ou aos seus representantes, devidamente credenciados é facultado o acesso à empresa nos termos da lei.

4- À entidade patronal ou aos seus representantes ou mandatários é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores.

Cláusula 122.^a**(Dirigentes sindicais)**

1- Os trabalhadores eleitos para os corpos gerentes dos organismos sindicais têm direito a um crédito de 4 dias por mês, sem perda de remuneração, devendo a sua utilização ser comunicada à entidade patronal respectiva com a antecedência de um dia ou, no caso de tal não ser possível, nas 48 horas seguintes.

2- Para além do crédito atribuído, os mesmos trabalhadores deverão ser sempre dispensados sem direito a remuneração, pelo tempo necessário ao exercício das suas funções, quando tal necessidade seja comunicada pela associação sindical.

3- Os membros dos corpos gerentes das associações sindicais não podem ser transferidos de local de trabalho sem o seu acordo.

Cláusula 123.^a**(Tarefas sindicais)**

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula 122.^a e 126.^a e da alínea c) do número 2 da cláusula 54.^a, a entidade

patronal é obrigada a dispensar, com perda de remuneração, mediante comunicação do organismo sindical interessado, quaisquer outros trabalhadores para o desempenho das tarefas sindicais que lhes sejam atribuídas.

2- A comunicação referida no número anterior será feita à empresa com uma antecedência mínima de 10 dias, devendo constar da mesma a indicação do período previsto para a ausência do trabalhador.

3- As faltas a que se refere o número 1 desta cláusula, serão controladas a nível da empresa, não podendo, quando se trate de período superior a 5 dias, estar simultaneamente ausentes mais do que 2 trabalhadores por empresa.

Cláusula 124.^a

(Identificação dos delegados)

1- As direcções sindicais comunicarão à entidade patronal a identificação dos seus delegados sindicais e dos componentes das comissões sindicais de empresa, por meio de carta registada, de que será afixada cópia nos locais reservados às comunicações sindicais.

2- O mesmo procedimento deverá ser observado no caso de substituição ou cessação das funções.

Cláusula 125.^a

(Proibição de transferência dos delegados sindicais)

Os delegados sindicais não poderão ser transferidos sem o seu acordo e sem prévio conhecimento da direcção do sindicato respectivo, salvo quando a transferência resultar da mudança total ou parcial do estabelecimento onde aqueles prestam serviços.

Cláusula 126.^a

(Crédito de horas)

1- Cada delegado sindical dispõe, para o exercício das suas funções sindicais, de um crédito de horas que não pode ser inferior a 8 horas por mês.

2- O crédito de horas atribuído no número anterior, é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço.

3- Para a utilização do crédito de horas, deverá o sindicato respectivo comunicar com um dia de antecedência ou, no caso de tal não ser possível nas 48 horas subsequentes.

Cláusula 127.^a

(Cedência de instalações)

A entidade patronal é obrigada a pôr à disposição dos delegados sindicais, desde que estes o requeiram, um local, situado no interior da empresa ou nas suas proximidades, que seja apropriado ao exercício das suas funções.

Cláusula 128.^a

(Informação sindical)

Os delegados sindicais têm direito de afixar, no interior da empresa, e em local apropriado, para o efeito reservado pela entidade patronal, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses sócio-profissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, da laboração normal da empresa.

Cláusula 129.^a

(Direito a informação e consulta)

1- Os delegados sindicais gozam do direito a informação e consulta relativamente às matérias constantes das suas atribuições.

2- O direito a informação e consulta abrange, para além de outras referidas na lei ou identificadas em convenção colectiva, as seguintes matérias:

a) A informação sobre a evolução recente e a evolução provável das actividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação económica;

b) A informação e consulta sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento e sobre as eventuais medidas de antecipação previstas, nomeadamente em caso de ameaça para o emprego;

c) A informação e consulta sobre as decisões susceptíveis de desencadear mudanças substanciais a nível da organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

3- Os delegados sindicais devem requerer, por escrito, respectivamente, ao órgão de gestão da empresa ou de direcção do estabelecimento os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos artigos anteriores.

4- As informações são-lhes prestadas, por escrito, no prazo de 10 dias, salvo se, pela sua complexidade, se justificar prazo maior, que nunca deve ser superior a 30 dias.

5- Quando esteja em causa a tomada de decisões por parte do empregador no exercício dos poderes de direcção e de organização decorrentes do contrato de trabalho, os procedimentos de informação e consulta deverão ser conduzidos, por ambas as partes, no sentido de alcançar, sempre que possível, o consenso.

Cláusula 130.^a

(Reuniões fora do horário normal)

Os trabalhadores podem reunir-se nos locais de trabalho, fora do horário normal, mediante convocação de um terço ou 50 dos trabalhadores da respectiva secção ou da comissão sindical ou intersindical, sem prejuízo da normalidade de laboração, no caso de trabalho por turnos ou de trabalho suplementar.

Cláusula 131.^a

(Reuniões durante o horário normal)

1- Sem prejuízo do disposto na cláusula anterior, os trabalhadores têm direito a reunir-se durante o horário normal de trabalho até um período máximo de 15 horas por ano, que contarão, para todos os efeitos, como tempo de serviço efectivo, desde que assegurem o funcionamento dos serviços de natureza urgente.

2- As reuniões referidas no número anterior podem ser convocadas por qualquer das entidades citadas na cláusula anterior.

3- Os promotores das reuniões referidas nesta cláusula e na anterior são obrigados a comunicar à entidade patronal e aos trabalhadores interessados com a antecedência mínima de 1 dia, a data e hora em que pretendem que elas se efectuem, devendo afixar as respectivas convocatórias.

4- Os dirigentes das organizações sindicais respectivas que não trabalhem na empresa, podem participar nas reuniões mediante comunicação dirigida à entidade patronal com a antecedência mínima de 6 horas.

Cláusula 132.^a

(Reuniões com a entidade patronal)

1- A comissão sindical de empresa reúne com a entidade patronal sempre que uma ou outra das partes o julguem necessário e conveniente.

2- Das decisões tomadas e dos seus fundamentos, será dado conhecimento a todos os trabalhadores por meio de comunicados afixados e distribuídos nos estabelecimentos.

3- Estas reuniões terão lugar dentro do horário normal, sem que tal implique perda de remuneração.

4- As horas despendidas nestas reuniões não podem ser contabilizadas para efeitos do disposto na cláusula 126.^a

5- Os dirigentes sindicais poderão participar nestas reuniões desde que nisso acordem a comissão sindical e a entidade patronal.

CAPÍTULO XIV

Penalidades

Cláusula 133.^a

(Multas)

O não cumprimento por parte das entidades patronais das normas estabelecidas pela convenção será punido nos termos previsto na lei.

CAPÍTULO XIV

Disposições finais e transitóriasCláusula 134.^a**(Indumentárias)**

- 1- Qualquer tipo de indumentária é encargo exclusivo da entidade patronal, excepto os sapatos.
- 2- A escolha de tecido e corte do fardamento deverão ter em conta as condições climáticas do estabelecimento e do período do ano, bem como, quando exista, a climatização daquele.

Cláusula 135.^a**(Manutenção das regalias adquiridas)**

Da aplicação do presente AE não poderá resultar prejuízo para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou classe, bem como diminuição de retribuição ou de outras regalias de carácter regular e permanente que estejam a ser praticadas.

Cláusula 136.^a**(Substituição do presente AE e prevalência das normas)**

- 1- O presente AE mantém-se em vigor até que as partes o substituam por outro que expressamente o revogue na totalidade.
- 2- Sempre que se verifique, pelo menos, 3 alterações ou modificações em mais de 10 cláusulas, com excepção da tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária, será feita a republicação automática do novo texto consolidado do clausulado geral no *Boletim do Trabalho e Emprego*.
- 3- São nulas e sem quaisquer efeitos as cláusulas dos contratos individuais de trabalho que desviem ou revoguem as disposições deste AE, da lei ou que estabeleçam condições menos favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 137.^a**(Comissão paritária)**

- 1- Será constituída uma comissão paritária composta por 2 elementos nomeados pela NewRail - Restauração e Serviços, L.^{da}, e outros 2 elementos pela FESAHT.
- 2- Cada uma das partes comunicará por escrito à outra, no prazo máximo de 30 dias após a assinatura da presente convenção, os seus representantes.
- 3- À comissão paritária compete a interpretação das disposições da presente convenção e a integração de lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.
- 4- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes pelo menos 2 representantes de cada uma das partes.
- 5- As deliberações são vinculativas, constituindo automaticamente parte integrante do presente contrato, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no boletim oficial do ministério da tutela.
- 6- A comissão reunirá obrigatoriamente no prazo máximo de 8 dias após a convocação de qualquer das partes.
- 7- A pedido da comissão poderá participar nas reuniões, sem direito a voto, 1 representante do ministério da tutela.
- 8- Cada uma das partes poderá fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores, que não terão direito a voto.

Lisboa, 30 de maio de 2023.

Pela NewRail - Restauração e Serviços, L.^{da}:

Rui Manuel Mendonça Rodrigues Gonçalves, gerente.

Pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal:

Francisco Manuel Martins Lopes de Figueiredo, mandatário.

ANEXO I

Tabela de remunerações pecuniárias mínimas de base

(De 1 janeiro a 31 de dezembro 2023)

Nível	Categorias	Remuneração base Em euros
XV	Director de exploração	1 760,00
XIV	Responsável de operações	1 512,00
XIII	Assistente de direção	1 468,00
XII	Chefe de armazém Chefe de operações Chefe de serviços administrativos Técnico de contabilidade	1 443,00
XI	Chefe de bordo coordenador de escalas	1 118,00
X	Controlador coordenador Chefe de bordo supervisor	894,00
IX	Controlador nível 2 Assistente administrativo principal nível 2 Subchefe de armazém Subchefe de operações Subchefe de serviços administrativos	852,00
VIII	Assistente administrativo principal nível 1 Chefe de bordo principal Controlador nível 1	811,00
VII	Assistente de bordo principal mais de 15 anos	801,00
VI	Assistente de bordo principal	791,00
V	Assistente administrativo principal Empregado de armazém principal Preparador-coordenador	778,00
IV	Assistente administrativo (2.º ano) Assistente de bordo (2.º ano) Empregado de armazém (2.º ano) Preparador/embalador (2.º ano) Empregado de limpeza (mais de 2 anos)	772,00
III	Assistente administrativo (1.º ano) Assistente de bordo (1.º ano) Empregado de armazém (1.º ano) Preparador/embalador (1.º ano)	767,00
II	Empregado de limpeza (até 2 anos)	767,00
I	Estagiário (6 meses)	767,00

ANEXO II

Definição técnica das categorias

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos, utilizando equipamento informático, e equipamento e utensílios de escritório: recepciona e regista a correspondência e encaminha-a para os respectivos serviços ou destinatários, em função do tipo de assunto e da prioridade da mesma; efectua o processamento de texto em memorandos, cartas/ofícios, relatórios e outros documentos, com base em informação fornecida; arquiva a documentação, separando-a em função do tipo de assunto ou do tipo de documento, respeitando regras e procedimentos de arquivo; procede à expedição da correspondência, identificando o destinatário e acondicionando-a, de acordo com os procedimentos adequados; prepara e confere documentação de apoio à actividade comercial da empresa, designadamente documentos referentes a contratos de compra e venda (requisições, guias de remessa, facturas, recibos e outros) e documentos bancários (cheques, letras, livranças e outros); regista e actualiza, manualmente utilizando aplicações informáticas específicas da área administrativa, dados necessários à gestão da empresa, nomeadamente os referentes ao economato, à facturação, venda e clientes, compras e fornecedores, pessoal e salários, stocks e aprovisionamento; atende e encaminha, telefónica ou pessoalmente, o público interno e externo à empresa, nomeadamente clientes, fornecedores e funcionários, em função do tipo de informação ou serviço pretendido. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Assistente de direcção - Auxilia o director na execução das suas funções. Pode ter a seu cargo a coordenação de vários departamentos. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Assistente de bordo - Prepara os carrinhos com os produtos e procede à sua venda ao lugar; serve os pequenos-almoços, faz a marcação e serve as refeições requeridas pelos clientes, assim como o serviço ao lugar; recebe o dinheiro dos produtos vendidos; nas portas dos comboios, faz serviço de acolhimento aos passageiros; prepara o serviço de boas-vindas na classe conforto, incluindo jornais, revistas e auriculares; colabora com o chefe de bordo nas suas funções substituindo-o nas suas ausências ou impedimentos. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Chefe de armazém - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, os serviços do armazém; exerce, dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Chefe de bordo - Coordena, dirige e apoia a equipa de bordo, fecha as contas e entrega as receitas no local indicado para esse fim, executa o serviço de bar e minibar quando a equipe é composto por dois chefes de bordo. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Chefe de bordo coordenador de escalas - Elabora, planeia, gere e acompanha diariamente escala do serviço a bordo. Pode, em caso de necessidade, exercer as funções de chefe de bordo.

Chefe de bordo supervisor - Verifica a normalidade do funcionamento dos serviços de bordo e terra, controla e supervisiona todos os trabalhadores, controla entradas e saídas de serviço e desencadeia procedimentos para assegurar o bom serviço de bordo e terra.

Chefe de operações - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, os serviços da área operacional; exerce, dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Chefe de serviços administrativos - Estuda, organiza, dirige e coordena, sob a orientação do seu superior hierárquico, os serviços da área administrativa; exerce, dentro do sector que chefia, e nos limites da sua competência, funções de direcção, orientação e fiscalização do pessoal sob as suas ordens e de planeamento das actividades do sector, segundo as orientações e fins definidos; propõe a aquisição de equipamento e materiais e a admissão de pessoal necessário ao bom funcionamento do seu sector e executa outras funções semelhantes. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Controlador - Dirige, sob a orientação do seu superior hierárquico, os trabalhadores e o serviço no armazém, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento. Verifica as entradas e saídas diárias das mercadorias (géneros, bebidas e artigos diversos) e efectua os respectivos registos, bem como determinados

serviços de escrituração inerentes à exploração do estabelecimento. Controla e mantém em ordem os inventários; apura os consumos diários, estabelecendo médias e elaborando estatísticas. Periodicamente, verifica as existências (*stock*) das mercadorias armazenadas no economato, cave, bares, etc., e do equipamento e utensílios guardados ou em serviço nas secções, comparando-os com os salvados das fichas respectivas. Informa a direcção das faltas, quebras e outras ocorrências no movimento. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Controlador coordenador - Trabalhador nomeado pela entidade empregadora para o cargo específico com a responsabilidade de verificação da normalidade de funcionamento a bordo dos comboios e em armazém; elabora diariamente relatórios sobre o serviço, encaminhando-os para a entidade empregadora.

Director de exploração - Prevê, organiza, dirige e controla as actividades de uma empresa e coordena o trabalho dos seus colaboradores imediatos; determina a política geral da empresa, tendo em conta a situação presente, os resultados obtidos e as previsões feitas, estabelecendo o programa com vista à concretização dessa política; determina a maneira da qual os objectivos estabelecidos na programação devem ser atingidos, consultando os seus colaboradores imediatos sobre problemas tais como métodos de exploração, instalação e equipamento necessários, recursos financeiros, vendas e pessoal; delega nos colaboradores a execução detalhada de programa; representa a empresa em negociações ou dirige estas em seu nome; decide das nomeações dos quadros superiores; faz relatórios de gestão. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Empregado de armazém - Cuida da arrumação das mercadorias nas áreas de armazenamento. Em veículo ou outro meio da empresa, desloca-se aos comboios; prepara, condiciona, repõe, carrega e descarrega as mercadorias a transportar e a recolher. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Empregado de limpeza - Executa os serviços de limpeza nos comboios e nas restantes instalações utilizadas pela empresa. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Preparador-coordenador - Coordena e dirige. Prepara sandes e catering e procede ao seu acondicionamento. Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação das instalações e dos comboios. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Preparador-embalador - Prepara sandes e catering e procede ao seu acondicionamento. Ocupa-se da lavagem, limpeza, arrumação das instalações. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Responsável de operações - Dirige, orienta e fiscaliza o funcionamento das diversas secções e serviços de exploração; efectua ou toma providências sobre a aquisição dos víveres e todos os demais produtos necessários à exploração e vigia a sua eficiente aplicação; acompanha o funcionamento dos vários serviços e consequente movimento das receitas e despesas; organiza a execução dos inventários periódicos das existências dos produtos de consumo, utensílios de serviço e móveis afectos às dependências; colabora nas relações com os clientes, auscultando os seus desejos e preferências e atende as suas eventuais reclamações. Aconselha a direcção no que respeita a investimentos, decide sobre a organização do estabelecimento ou departamento; elabora e propõe planos de gestão dos recursos mobilizados pela exploração; planifica e assegura o funcionamento das estruturas administrativas; Aconselha a direcção no que respeita à política comercial e exerce a fiscalização dos custos. É ainda responsável pela gestão do pessoal. Pode representar a direcção dentro do âmbito dos poderes que por esta lhe sejam conferidos, em matérias de contratação colectiva e em matéria contenciosa do tribunal de trabalho; ocupa-se dos serviços e relações com o pessoal, nomeadamente admissão, formação, valorização profissional e disciplina, nos termos da política definida pela direcção da empresa. Aconselha a direcção no que diz respeito à definição da política financeira, económica e comercial. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Subchefe de armazém - Coadjuva e pode substituir pontualmente o chefe de armazém no exercício das respectivas funções. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Subchefe de operações - Coadjuva e pode substituir pontualmente o chefe de operações no exercício das respectivas funções. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Subchefe de serviços administrativos - Coadjuva e pode substituir pontualmente o chefe de serviços administrativos no exercício das respectivas funções. Zela pelas especificações e normas de qualidade, pré-definidas, na empresa.

Técnico de contabilidade - É o trabalhador que organiza e dirige os serviços de contabilidade e dá conselhos sobre problemas de natureza contabilística; estuda a planificação dos circuitos contabilísticos, analisando os diversos sectores de actividade de empresa, de forma a assegurar uma recolha de elementos precisos, com vista à determinação de custos e resultados de exploração; elabora o plano de contas a utilizar para obtenção dos elementos mais adequados à gestão económico-financeira e cumprimento da legislação comercial e fiscal;

supervisiona a escrituração dos registos e livros de contabilidade, coordenando, orientando e dirigindo os empregados encarregados dessa execução; fornece os elementos contabilísticos necessários à definição da política orçamental e organiza e assegura o controle da execução do orçamento; elabora ou certifica os balancetes e outras informações contabilísticas a submeter à administração ou a fornecer a serviços públicos; procede ao apuramento de resultados, dirigindo o encerramento de contas e a elaboração do respectivo balanço, que apresenta e assina; elabora o relatório explicativo que acompanha a apresentação de contas ou fornecer indicações para essa elaboração; efectua as revisões contabilísticas necessárias, verificando os livros ou registos, para se certificar da correcção da respectiva escrituração. Pode subscrever a escrita da empresa, sendo o responsável pela contabilidade das empresas do grupo A, a que se refere o Código da Contribuição Industrial, perante a Direcção-Geral das Contribuições e Impostos. Nestes casos é-lhe atribuído o título profissional de técnico de contas.

Declaração HGUCJ V

Sindicatos filiados na federação:

- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Algarve;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores na Hotelaria, Turismo, Alimentação, Serviços e Similares da Região Autónoma da Madeira;
- Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Norte;
- - Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Hotelaria, Turismo, Restaurantes e Similares do Sul;
- SINTAB - Sindicato dos Trabalhadores de Agricultura e das Indústrias de Alimentação, Bebidas e Tabacos de Portugal;
- STIANOR - Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Alimentação e Bebidas;
- Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria Alimentar;
- STIACEHT - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Alimentação, Bebidas e Similares, Comércio, Escritórios e Serviços, Hotelaria e Turismo dos Açores.

Depositado em 9 de outubro de 2023, a fl. 47 do livro n.º 13, com o n.º 333/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo de adesão entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria - SINTTI ao acordo de empresa entre a mesma entidade empregadora e a Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF e outros

Entre:

Primeiro: CP - Comboios de Portugal, EPE, com sede na Calçada do Duque, n.º 20, em Lisboa, neste ato representada por Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de presidente do conselho de administração e Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Segundo: Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria - SINTTI, Rua da Senhora da Glória, 31, 1.º esq., 1170-350 Lisboa, neste ato representada por João Diogo Rodrigues de Andrade Correia e Carlos de Sousa Amaro.

Considerando que:

a) A CP celebrou no passado dia 22 de junho de 2022 um acordo de empresa com diversas associações sindicais, intitulado, acordo de empresa celebrado entre a CP - Comboios de Portugal, EPE e Associação Sindical das Chefias Intermédias de Exploração Ferroviária - ASCEF, e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022;

b) A CP - Comboios de Portugal, EPE e as associações outorgantes do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2022, acordaram, a 29 de maio de 2023, após negociações diretas, na revisão parcial do citado acordo de empresa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 36, de 29 de setembro de 2023;

c) O Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria - SINTTI, que não subscreveu o referido acordo de empresa, tem interesse em aderir aos mesmos;

d) A CP aceita e tem interesse na adesão do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria - SINTTI.

É celebrado, nos termos do artigo 504.º do Código do Trabalho, o presente acordo de adesão, que se rege pelas seguintes cláusulas:

Cláusula 1.ª

Pelo presente acordo, o Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria - SINTTI adere ao acordo de empresa referido no considerando alíneas a) e b) e a CP - Comboios de Portugal, EPE aceita expressamente essa adesão.

Cláusula 2.ª

A presente adesão é feita nos termos seguintes:

a) Sem qualquer reserva ou modificação ao conteúdo do acordo de empresa, sem prejuízo do disposto na alínea seguinte;

b) Aos trabalhadores filiados no SINTTI não se aplicam as regras de eficácia retroativa a 1 de janeiro de 2022, previstas no número 4, da cláusula 2.ª, do acordo de empresa 2022 nem as regras de eficácia retroativa a 1 de janeiro de 2023 e 1 de maio de 2023, previstas nos números 4 e 5 da cláusula 2.ª do acordo de empresa - Revisão salarial parcial 2023;

c) Os aumentos retributivos decorrentes da adesão ao acordo de empresa produzirão efeitos retroativos, reportados a agosto de 2023.

Cláusula 3.^a

O presente acordo de adesão obriga a CP - Comboios de Portugal, EPE, cuja atividade principal é o transporte ferroviário de passageiros, e o SINTTI, que à data do presente acordo de adesão representa dois trabalhadores da CP.

Cláusula 4.^a

O presente acordo de adesão aplica-se a todo o território nacional.

Cláusula 5.^a

O presente acordo de adesão entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Data de celebração: O presente acordo de adesão foi celebrado em 8 de novembro de 2023.

O presente acordo de adesão é celebrado pelas seguintes entidades, representadas pelos signatários abaixo indicados e na qualidade aí referida:

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira e Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, respetivamente presidente e vice-presidente do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal, EPE, nomeados, respetivamente, por Despacho n.º 11504, de 28 de setembro de 2022 dos gabinetes dos Ministros das Finanças e das Infraestruturas e da Habitação, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do conselho de administração, e para vincular a empresa, nos termos conjugados da alínea o) do número 2 do artigo 9.º e alínea a) do número 1 do artigo 13.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137.ª-A/2009, de 12 de julho, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14 de março e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2018, de 31 de dezembro.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria - SINTTI:

João Diogo Rodrigues de Andrade Correia, na qualidade de presidente do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria - SINTTI.

Carlos de Sousa Amaro, na qualidade de tesoureiro do Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Transportes e Indústria - SINTTI.

Pela CP - Comboios de Portugal, EPE:

Pedro Miguel Sousa Pereira Guedes Moreira, na qualidade de presidente do conselho de administração.

Maria Isabel de Magalhães Ribeiro, na qualidade de vice-presidente do conselho de administração.

Respetivamente presidente e vice-presidente do conselho de administração executivo da CP - Comboios de Portugal, EPE, nomeados, respetivamente, por Despacho n.º 11504, de 28 de setembro de 2022 dos gabinetes dos Ministros das Finanças e das Infraestruturas e da Habitação, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, com poderes para negociar convenções coletivas de trabalho em representação do conselho de administração, e para vincular a empresa, nos termos conjugados da alínea o) do número 2 do artigo 9.º e alínea a) do número 1 do artigo 13.º dos estatutos da CP - Comboios de Portugal, EPE, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 137.ª-A/2009, de 12 de julho, alterados pelo Decreto-Lei n.º 59/2012, de 14 de março e pelo Decreto-Lei n.º 124-A/2018, de 31 de dezembro.

Depositado em 11 de dezembro de 2023, a fl. 50 do livro n.º 13, com o n.º 355/2023, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços do Município de Oeiras e de Entidades Públicas e Sociais da Área Metropolitana de Lisboa - STMO que passa a denominar-se Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado, das Autarquias e de Entidades com Fins Públicos e Sociais - STMO - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 3 de novembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2015.

CAPÍTULO I

Denominação, sede e âmbito

Artigo 1.º

Denominação

O Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Estado, das Autarquias e de Entidades com Fins Públicos e Sociais - STMO, doravante designado por sindicato ou pela sigla STMO, é uma associação sindical independente, sem fins lucrativos, que se rege pelos presentes estatutos, pelos regulamentos internos aprovados pelos órgãos estatutários competentes e, supletivamente, pela legislação em vigor.

Artigo 2.º

Sede e secções

- 1-O sindicato tem a sua sede em Oeiras.
- 2-Podem ser criadas secções, se, quando e onde forem consideradas necessárias, as quais se regem pelos presentes estatutos e pelos regulamentos próprios aprovados pela assembleia geral, sob proposta da direção.
- 3-Cada secção é coordenada por um secretário coordenador.

Artigo 3.º

Âmbito subjetivo

1-O sindicato representa todos os trabalhadores e trabalhadoras nele filiados que, independentemente do vínculo e ou tipo de regime, e ou tipo de contrato, exerçam a sua atividade profissional em funções públicas e sociais, permanente ou provisória no território nacional, nos serviços do Estado, da Administração Pública central, regional e local, serviços municipalizados e intermunicipalizados, nos institutos públicos, nas associações públicas, em empresas públicas de âmbito nacional, municipal, intermunicipal ou regional, empresas participadas, empresas de capitais públicos, com participação de capital em associação com outras entidades públicas, empresas de capital misto em associação com entidades privadas.

2-O STMO abrange, ainda, os trabalhadores e as trabalhadoras ao serviço de entidades gestoras de serviços, de concessionárias ou de exploração de bens do domínio público, de serviços, atividades e funções públicas e sociais que forem objeto de privatização, qualquer que seja a sua relação jurídica de emprego subordinado,

bem como, em geral, em quaisquer entes públicos ou privados que se encontrem investidos de poderes de autoridade na prossecução de fins públicos ou prossigam atividades de utilidade pública, nomeadamente em instituições particulares com fins de previdência e solidariedade social.

3-O STMO integra também trabalhadores por conta de outrem e que exerçam funções de serviços em todos os setores de atividade, que a ele livremente queiram aderir.

4-São também representados pelo sindicato os trabalhadores referidos nos números anteriores que, entretanto, passem ou tenham passado à situação de aposentação ou reforma e tenham sido associados do sindicato enquanto na situação de trabalhadores no ativo.

Artigo 4.º

Âmbito geográfico

O sindicato exerce a sua atividade em Portugal Continental e nas Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira.

Artigo 5.º

Duração

O sindicato durará por tempo indeterminado.

CAPÍTULO II

Princípios fundamentais, fins e competência

Artigo 6.º

Princípios fundamentais

1-O STMO é uma associação autónoma, independente do Estado, das autarquias, dos empregadores e de associações de qualquer natureza, designadamente de carácter político e religioso e orienta a sua ação pelos princípios do sindicalismo democrático.

2-O sindicato baseia o seu funcionamento em eleições periódicas, por sufrágio direto e secreto, dos seus órgãos estatutários e na participação ativa de todos os seus associados.

3-O sindicato defende a solidariedade entre todos os trabalhadores e trabalhadoras, no respeito pelas características e condições próprias de cada carreira e categoria profissional, quadros e técnicos por si representados.

Artigo 7.º

Fins

1-Constituem fins e objetivos principais do sindicato:

a) Representar, defender e promover por todos os meios ao seu alcance os interesses morais, materiais e profissionais dos seus associados e associadas;

b) Defender a estabilidade de emprego dos seus associados e associadas;

c) Intervir e participar na fixação das condições de trabalho;

d) Promover e organizar ações conducentes à satisfação das reivindicações dos seus associados e associadas, democraticamente expressas;

e) Defender a justiça e a legalidade, designadamente nas nomeações e promoções dos trabalhadores e trabalhadoras por ele representados, lutando contra qualquer forma de discriminação;

f) Defender e participar na definição das condições de segurança, higiene e saúde no trabalho, integrando as comissões legalmente previstas para esse fim;

g) Participar na elaboração da legislação de trabalho e nos organismos de gestão participada pelos trabalhadores e trabalhadoras, nos termos estabelecidos por lei;

h) Lutar pela dignificação das funções técnicas dos trabalhadores do Estado, da Administração Pública central, regional e local, dos serviços municipalizados e intermunicipalizados, das empresas municipais, intermunicipais e participadas, dos técnicos de serviços e outras descritas no artigo 3.º;

i) Fomentar iniciativas com vista à valorização sindical, profissional, social, cultural e desportiva dos seus associados e associadas, participando em sociedades, associações, fundações e outras organizações congéneres, designadamente, no âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e Segurança Social;

- j)* Promover a defesa dos princípios de deontologia profissional;
- k)* Promover a análise crítica e a livre discussão dos problemas sindicais e do trabalho;
- l)* Exercer as demais atribuições que resultem das disposições destes estatutos ou de outros preceitos legais;
- m)* Lutar pela melhoria da proteção materno infantil;
- n)* Defender os interesses dos pais como trabalhadores;
- o)* Defender o trabalhador-estudante;
- p)* Defender os direitos da terceira idade e das suas condições de vida.

2-O STMO terá, ainda, como objetivos:

- a)* Desenvolver relações, associar-se, filiar-se ou participar em outras organizações sindicais nacionais ou internacionais, para o fortalecimento do sindicalismo democrático;
- b)* Contribuir para o estreitamento das ligações com associados de organizações de classe congéneres, nacionais ou estrangeiras;
- c)* Promover relações de cooperação e de solidariedade com as comissões de trabalhadores constituídas ou a constituir nas entidades referidas no artigo 3.º

Artigo 8.º

Competência

Para a prossecução dos seus fins compete ao sindicato, entre outras funções:

- a)* Negociar e celebrar acordos coletivos de trabalho e outros instrumentos de regulamentação coletiva previstos na lei;
- b)* Dar parecer sobre assuntos da sua especialidade, a solicitação de outras organizações, organismos ou entidades oficiais;
- c)* Fiscalizar e exigir a aplicação da legislação de trabalho e dos acordos estabelecidos;
- d)* Intervir na defesa dos seus associados em processos disciplinares contra eles instaurados;
- e)* Prestar assistência sindical, jurídica e judicial de que os seus associados careçam no contexto das suas relações de trabalho e no exercício dos seus direitos sindicais;
- f)* Participar na elaboração da legislação do trabalho;
- g)* Administrar instituições de carácter social próprias, ou gerir e administrar, por si ou em colaboração com outros sindicatos, instituições de Segurança Social;
- h)* Declarar a greve nos termos da regulamentação aplicável e pôr-lhe termo;
- i)* Participar nas organizações sindicais nacionais ou internacionais em que esteja filiado e executar as suas deliberações;
- j)* Instituir secções ou outras formas de organização descentralizada, de harmonia com as necessidades de funcionamento do sindicato, dentro do espírito e dos princípios destes estatutos;
- k)* Participar na gestão das organizações que visem defender e satisfazer os interesses dos trabalhadores e das trabalhadoras;
- l)* Exigir o cumprimento das convenções coletivas de trabalho e demais instrumentos de regulamentação coletiva;
- m)* Prestar serviços de ordem económica ou social aos seus associados e associadas e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais;
- n)* Promover ou apoiar cooperativas de produção, distribuição, consumo ou construção, para benefícios dos seus associados;
- o)* Incrementar a valorização profissional e cultural dos associados e associadas através de publicações, seminários, cursos e outras iniciativas, por si ou em colaboração com outros organismos;
- p)* Cobrar as quotizações dos seus associados e associadas e demais receitas, promovendo a sua boa gestão;
- q)* Filiar-se em associações de campismo, caravanismo ou outras que visem a satisfação dos interesses sociais, culturais ou recreativos dos trabalhadores e trabalhadoras;
- r)* Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores e trabalhadoras no âmbito de processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- s)* Legitimidade processual para defesa dos direitos e interesses coletivos e para a defesa coletiva dos direitos e interesses individuais legalmente protegidos dos trabalhadores e trabalhadoras que representa.

CAPÍTULO III

Da qualidade, dos direitos e deveres dos associados

Artigo 9.º

Associados

- 1- São criadas três categorias de associados:
 - a) Fundador;
 - b) Efetivo;
 - c) Honorário.
- 2- Fundadores: São os associados que participaram na assembleia constituinte do sindicato.
- 3- Efetivos: São os associados admitidos nos termos dos estatutos, mesmo na situação de aposentados.
- 4- Honorários: São os cidadãos ou as instituições que tenham prestado relevantes serviços ao STMO e como tal sejam distinguidos pela assembleia geral, sob proposta da direção.
- 5- Os associados fundadores são simultaneamente sócios efetivos nos termos previstos nestes estatutos.
- 6- Podem ser associados do sindicato todos os trabalhadores, sem qualquer discriminação de raça, sexo, ideologia política, crença religiosa ou nacionalidade, nas condições e termos definidos no artigo 3.º destes estatutos.
- 7- O pedido de admissão, que implica a aceitação expressa dos estatutos e regulamentos do sindicato, será apresentado à direção que decidirá sobre a admissão do novo sócio, no prazo máximo de 30 dias.
- 8- A direção poderá recusar a admissão de um candidato, notificando-o da sua deliberação, no prazo máximo de 15 dias após a tomada da mesma.
- 9- Da deliberação da direção, qualquer associado ou o candidato pode recorrer para assembleia geral no prazo máximo de 10 dias a contar da data da notificação.
- 10- A assembleia geral apreciará na primeira reunião que ocorrer após a sua interposição, salvo se já tiver sido convocada, ou se se tratar de assembleia geral eleitoral.

Artigo 10.º

Perda da qualidade de associado e readmissão

- 1- Perde a qualidade de associado aquele que:
 - a) Deixar de exercer voluntariamente a sua atividade no âmbito do sindicato;
 - b) Ter requerido, nos termos legais, a sua demissão;
 - c) Deixar de pagar as suas quotas durante um período superior a dois meses e que, depois de avisado, não pagar no prazo de um mês, contado a partir da receção do aviso;
 - d) For punido com pena de expulsão.
- 2- Excecionam-se do disposto na alínea a) do número anterior os trabalhadores em situação de licença sem vencimento por período não superior a um ano, eventualmente renovável, desde que sejam liquidadas todas as quotizações e contribuições.
- 3- Os associados que se demitirem ou perderem a qualidade de associados não têm direito a receber qualquer verba do STMO, com fundamento em tais motivos.
- 4- Os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de associado poderão ser readmitidos como associados, nas circunstâncias determinadas para a admissão:
 - a) Em caso de expulsão, só a assembleia geral pode decidir da readmissão, mas esta não poderá ter lugar antes de decorrido um ano sobre a data da decisão definitiva que a tenha aplicado;
 - b) Em caso de ser aceite a readmissão, esta será considerada, para todos os efeitos, como uma nova admissão;
 - c) Excecua-se do disposto na alínea anterior os trabalhadores que tenham perdido a qualidade de associado pelos motivos a que se refere a alínea c) do número 1 do presente artigo e que paguem todas as quotas em dívida.

Artigo 11.º

Direitos dos associados

- 1- São direitos dos associados:
 - a) Participar em toda a atividade do sindicato;

- b) Eleger e ser eleito para os corpos sociais ou quaisquer outros órgãos do sindicato, nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- c) Beneficiar de todas as condições de trabalho e outros direitos sociais obtidos com intervenção do sindicato;
- d) Beneficiar de todos os serviços, direta ou indiretamente, prestados pelo sindicato;
- e) Beneficiar dos fundos de solidariedade e de greve ou de outros fundos, nos termos dos respetivos regulamentos;
- f) Exigir dos corpos sociais esclarecimentos sobre a sua atividade, nos termos dos presentes estatutos;
- g) Recorrer para a assembleia geral das decisões da direção, quando estas contrariem a lei, os estatutos ou os regulamentos internos;
- h) Examinar na sede do sindicato todos os documentos de contabilidade, assim como as atas dos corpos sociais, nas condições que para o efeito forem estabelecidas;
- i) Requerer, nos termos legais, a sua demissão do sindicato, mediante comunicação escrita à direção com a antecedência mínima de 30 dias, sem prejuízo do pagamento das quotizações ou outras quantias em dívida;
- j) Exercer o direito de tendência e de crítica, com observância das regras da democracia e sem quebra de força e coesão sindicais;
- k) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário em tudo quanto se relacione com a sua atividade profissional, exercida no âmbito destes estatutos;
- l) Beneficiar de todas as atividades desenvolvidas pelo sindicato nos domínios sindical, profissional, social, cultural, formativo e informativo;
- m) Utilizar as instalações do sindicato dentro do horário do seu funcionamento, desde que não seja prejudicada a atividade normal dos serviços;
- n) Participar na atividade do STMO e votar nas assembleias gerais, nos termos e com as limitações definidos nos presentes estatutos e na lei;
- o) Receber do sindicato quantia igual aos vencimentos perdidos por virtude do desempenho de cargos sindicais, ou ainda, e dentro das disponibilidades financeiras existentes, por motivos decorrentes da sua ação sindical.

Artigo 12.º

Deveres dos associados

São deveres dos associados:

- a) Cumprir os estatutos e demais disposições regulamentares;
- b) Manter-se informado e intervir nas atividades do sindicato e desempenhar com zelo e dignidade os lugares para que for eleito ou nomeado, quando os aceite;
- c) Cumprir e fazer cumprir as deliberações da assembleia geral e dos outros órgãos estatutários;
- d) Fortalecer a organização do sindicato nos locais de trabalho;
- e) Pagar regularmente as suas quotas, autorizando a entidade patronal a descontar na retribuição ou mensalidade a que tenha direito as respetivas quotizações;
- f) Comunicar por escrito, no prazo de 15 dias, à direção, a mudança de residência, local de trabalho, estado civil, situação profissional, impossibilidade de trabalho por doença prolongada, reforma, serviço militar e quaisquer outras ocorrências extraordinárias que possam vir a verificar-se;
- g) Exigir e velar pelo integral cumprimento de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- h) Devolver o cartão de associado, quando tenha perdido essa qualidade.

Artigo 13.º

Valor e cobrança das quotas

1- A quotização mensal dos associados para o sindicato é a seguinte:

- a) Associados em atividade - 1 % sobre a remuneração base mensal ilíquida, incluindo, nos meses em que forem recebidos, os subsídios de férias e de Natal;
 - b) Associados em situação de reforma - 0,25 % sobre o valor da pensão auferida.
- 2- Estão isentos do pagamento de quotas, durante o período em que se encontram nas situações a seguir previstas e desde que o comuniquem por escrito ao sindicato, comprovando-as, os sócios:
- a) Que estejam a cumprir o serviço militar obrigatório, caso este venha a ser reposto;
 - b) Que, por doença, acidente ou situação equiparada, sejam prejudicados na totalidade da sua remuneração base, por período superior a um mês;

c) Que se encontrem na situação de desemprego por forma compulsiva, até à resolução do litígio em última instância.

3- As indemnizações ilíquidas recebidas por intervenção do STMO são igualmente passíveis do desconto de 1 %.

4- Incumbe ao sindicato a cobrança das quotas dos associados, podendo, no entanto, acordar com as entidades empregadoras forma diferente de o fazer.

5- Em complemento do descrito no número anterior, a cobrança de quotas poderá ser efetuada nos termos previstos na lei, nomeadamente, ao abrigo do disposto nos artigos 328.º e 329.º do anexo I, da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que estabelece o Regime de Contrato em Funções Públicas (RCTFP) e no artigo 458.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

Artigo 14.º

Período de garantia

Os associados do sindicato adquirem o pleno gozo dos seus direitos associativos 6 meses após a filiação ou 12 meses após a readmissão e o pagamento das quotas correspondentes.

Artigo 15.º

Unicidade de filiação

Nenhum associado pode estar, sob pena de cancelamento da sua inscrição, filiado em qualquer outra associação sindical que o represente na qualidade de trabalhador nos termos definidos no artigo 3.º

CAPÍTULO IV

Dos órgãos do sindicato

Artigo 16.º

Órgãos do sindicato

São órgãos do sindicato:

- a) A assembleia geral (AG);
- b) A direção (DR);
- c) O conselho fiscal e disciplinar (CFD).

Artigo 17.º

Corpos sociais

1- São corpos sociais do STMO:

- a) A mesa da assembleia geral (MAG);
- b) A direção (DR);
- c) O conselho fiscal e disciplinar (CFD).

2- A duração do mandato dos corpos sociais do sindicato será de 4 anos, podendo os seus membros ser reeleitos para mandatos sucessivos.

Artigo 18.º

Gratuidade dos cargos

1- O exercício dos cargos associativos é gratuito.

2- Os membros eleitos do sindicato que, por motivo de desempenho das suas funções ou atividades desenvolvidas, tenham eventuais prejuízos e despesas sofridas, percam toda ou parte da remuneração regularmente auferida pelo seu trabalho têm direito ao reembolso das importâncias correspondentes, de acordo com a lei, sempre que tal se justifique, e mediante aprovação da direção.

3- O STMO assegurará também, dentro das suas possibilidades financeiras, aos membros dos órgãos sociais e delegados sindicais a reposição das despesas que resultem, direta e exclusivamente, da sua atividade sindical, em termos a definir pela direção.

Artigo 19.º

Funcionamento dos órgãos

O funcionamento de cada um dos órgãos do sindicato será objeto de regulamento a aprovar pelo próprio órgão, salvo disposição em contrário, mas, em caso algum, poderão contrariar o disposto nos presentes estatutos.

Artigo 20.º

Deliberações

1- Os órgãos do STMO, exceto a assembleia geral, só poderão deliberar validamente desde que esteja presente a maioria dos seus membros efetivos.

2- As deliberações são tomadas por maioria simples, salvo disposição legal ou estatutária em contrário.

3- O Presidente de cada órgão, ou quem o substitua, tem voto de qualidade em caso de empate nas votações.

4- Das reuniões lavrar-se-á sempre ata.

SECÇÃO I

Da assembleia geral

Artigo 21.º

Mesa da assembleia geral

1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente, um secretário e um vogal suplente.

2- O presidente, ou quem o substitua, tem voto de qualidade.

3- O membro suplente tem o direito de participar nas reuniões da mesa da assembleia geral, embora sem direito a voto.

Artigo 22.º

Competência

1- Compete à mesa da assembleia geral, nomeadamente:

- a) Convocar e presidir às reuniões da assembleia geral, assegurando o bom andamento dos trabalhos;
- b) Dar conhecimento à assembleia geral das propostas, dos projetos de deliberação e requerimentos e, depois de verificar a sua regularidade, pô-los à discussão;
- c) Elaborar as atas das reuniões da assembleia geral;
- d) Dar posse aos novos membros eleitos para os corpos sociais.

2- Na falta de qualquer dos membros da mesa da assembleia geral na presidência das reuniões da assembleia geral, competirá a esta eleger os respetivos substitutos de entre os associados presentes, os quais cessarão as suas funções no termo da reunião.

Artigo 23.º

Composição da assembleia geral

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do sindicato e é constituída por todos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 24.º

Competência

1- Compete, em especial, à assembleia geral:

- a) Eleger e destituir a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal e disciplinar;
- b) Deliberar sobre as alterações dos estatutos;
- c) Deliberar sobre a fusão ou dissolução do sindicato e conseqüente liquidação do respetivo património que não poderá ser distribuído pelos associados;
- d) Apreciar os atos dos corpos sociais e, sendo caso disso, deliberar sobre a sua destituição, no todo ou em parte;

e) Pronunciar-se e deliberar sobre todas as propostas que a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal e disciplinar, no âmbito das suas competências, lhe queiram submeter e, ainda, sobre as que lhe sejam apresentadas por um mínimo de 10 % ou de 200 associados no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- As deliberações referidas no número anterior são tomadas por voto secreto.

3- Destituído qualquer dos corpos sociais, deve o presidente da mesa da assembleia geral convocar de imediato eleições, assegurando ele próprio a gestão corrente dos assuntos associativos até à tomada de posse dos novos corpos sociais.

4- Compete ainda à assembleia geral:

a) Aprovar o regulamento do seu funcionamento;

b) Aprovar o símbolo e a bandeira do STMO;

c) Deliberar sobre a declaração de greve por períodos superiores a três dias e pôr-lhe termo;

d) Fixar as condições de utilização do fundo de greve, do fundo de pensões e do fundo de solidariedade;

e) Deliberar sobre a associação com outros sindicatos e eleger representantes do sindicato nas organizações em que esteja filiado;

f) Deliberar sobre a proposta final de revisão de acordos coletivos e de outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho, acompanhar as negociações e autorizar a assinatura do acordo final;

g) Deliberar sobre a criação e participação em sociedades, associações, fundações, mútuas e outras organizações congêneres, designadamente de âmbito laboral, da saúde, da solidariedade e Segurança Social, e eleger os representantes do sindicato naquelas em que participe;

h) Resolver, em última instância, os diferendos entre os órgãos do sindicato ou entre estes e os associados, podendo eleger comissões de inquérito para estudo e instrução de processos a fim de habilitar a assembleia geral a decidir conscientemente;

i) Apreciar os recursos para ela interpostos;

j) Pronunciar-se, até 31 de dezembro, sobre o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte, e até 15 de abril, sobre o relatório de atividades e contas do exercício do ano anterior apresentados pela direção, acompanhados dos respetivos pareceres do conselho fiscal e disciplinar.

Artigo 25.º

Convocação da assembleia geral

1- A convocação da AG é da competência do seu presidente ou, em caso de impedimento, pelo vice-presidente, por sua iniciativa ou a pedido da direção, ou de 10 % ou 200 dos associados.

2- Da convocatória, à qual deverá ser dada ampla publicidade, constarão o dia, hora, local e objeto, devendo ser publicada com a antecedência mínima de quinze dias em um dos jornais da localidade da sede do sindicato ou, não havendo, em um dos jornais mais lidos na área de Lisboa.

Artigo 26.º

Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia geral, designadamente para fins eleitorais, poderá funcionar em sessões simultâneas realizadas em locais geográficos diferentes, sempre que a natureza das decisões e a necessidade de efetiva participação dos associados o imponha.

2- As mesas locais serão constituídas por três associados nomeados pela mesa da assembleia geral, salvo se existirem secções com órgãos próprios eleitos ao abrigo dos presentes estatutos.

3- A assembleia geral reunirá em sessão extraordinária a pedido da mesa da assembleia geral, da direção, do conselho fiscal e disciplinar, de um mínimo de 10 % ou de 200 associados no pleno gozo dos seus direitos estatutários.

4- As reuniões extraordinárias requeridas pelos associados, ao abrigo do disposto no número anterior, não se realizarão sem a presença de, pelo menos, 2/3 (dois terços) do número de requerentes.

5- A convocação deve ser feita com a antecedência mínima de 3 dias através de anúncio convocatório afixado nos espaços disponibilizados pelas entidades empregadoras para informação sindical, bem como em um dos jornais da localidade da sede do STMO ou, não o havendo, em um dos jornais de maior circulação da área em que o sindicato exerce a sua atividade, com indicação da hora e o local onde se realiza, bem como a respetiva ordem de trabalhos.

6- As deliberações são tomadas por maioria simples dos associados votantes, por voto direto e secreto, salvo no caso previsto na alínea c) do número 1 do artigo 24.º, em que a deliberação será tomada por voto favorável de 3/4 (três quartos) do número de associados.

7- Compete à mesa da assembleia geral deliberar sobre a forma de realização da assembleia geral, de modo a assegurar uma ampla participação de associados.

8- Quando da ordem de trabalhos constem as matérias referidas nas alíneas *b)*, *c)* e *d)* do número 1 do artigo 24.º, a assembleia geral será convocada com a antecedência mínima de 15 dias.

9- É apenas permitido discutir e deliberar sobre assuntos constantes da ordem de trabalhos.

10- As reuniões da assembleia geral funcionarão à hora marcada com a presença da maioria dos associados ou passada meia hora com qualquer número, ressalvado o disposto nos números anteriores.

11- É admitido o voto por correspondência, observados que sejam os condicionalismos do número 2 do artigo 46.º, sendo igualmente admitido o voto por meios eletrónicos, em termos a regulamentar de acordo com a legislação aplicável.

Artigo 27.º

Assembleia geral eleitoral

A assembleia geral com fins eleitorais realiza-se de quatro em quatro anos e sempre que for convocada para o efeito por anúncio publicado em, pelo menos, um jornal de grande circulação na área onde o sindicato exerce a sua atividade, com o mínimo de 60 dias de antecedência, bem como nos espaços disponibilizados pelas entidades empregadoras para afixação de informação sindical.

SECÇÃO II

Da direção

Artigo 28.º

Constituição

1- A direção é o órgão executivo do sindicato, sendo composta por um número ímpar de sete e um máximo de onze membros efetivos, um mínimo de três e um máximo de onze suplentes.

2- A direção é eleita pela assembleia geral por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio direto e secreto, obtiver o maior número dos votos expressos.

3- O mandato da direção caduca com o dos outros órgãos, mantendo-se, no entanto, em funções até à posse da nova direção eleita.

4- Na primeira reunião, os membros efetivos elegem de entre si o presidente, o vice-presidente, o secretário-geral, o tesoureiro e um vogal, os quais constituem uma comissão executiva a quem compete a gestão corrente do sindicato.

5- A todo o momento, a direção poderá nomear um tesoureiro substituto.

6- Os membros da direção respondem solidariamente pelos atos praticados no exercício das suas funções nos termos da lei.

7- Ficam isentos de responsabilidade os elementos que não tenham estado presentes na reunião em que foi tomada a resolução, desde que na reunião seguinte, e após leitura da ata da reunião anterior, se manifestem em oposição à deliberação tomada, ou aqueles que expressamente tenham votado contra.

Artigo 29.º

Competência

À direção compete especialmente:

- a) Representar o STMO em juízo e fora dele, ativa e passivamente;
- b) Representar o STMO a nível nacional e internacional;
- c) Velar pelo cumprimento dos estatutos e executar as decisões da assembleia geral e do conselho fiscal e disciplinar;
- d) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de sócios;
- e) Participar ao conselho fiscal e disciplinar as infrações disciplinares cometidas pelos associados;
- f) Aceitar a readmissão de sócios que a solicitem nos termos estatutários;
- g) Fazer a gestão do pessoal do sindicato, contratando e demitindo, de acordo com as normas legais e os regulamentos internos;
- h) Administrar os bens e os fundos do sindicato;

- i)* Elaborar e apresentar, anualmente, até 15 de novembro, ao conselho fiscal e disciplinar, para parecer, o plano de atividades e orçamento para o ano seguinte;
- j)* Apresentar, anualmente, até 15 de março, ao conselho fiscal e disciplinar, para parecer, o relatório de atividades e as contas relativos ao ano antecedente;
- k)* Nomear e exonerar os secretários coordenadores das secções;
- l)* Discutir, negociar e assinar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- m)* Solicitar a convocação do conselho fiscal e disciplinar, da mesa da assembleia geral e da assembleia geral para resolver os assuntos que considere dever submeter-lhes;
- n)* Empossar os delegados ou representantes sindicais eleitos pelos trabalhadores;
- o)* Elaborar os regulamentos internos, em conformidade com os presentes estatutos;
- p)* Executar os demais atos necessários à realização dos objetivos sindicais e deliberar sobre todas as matérias que não sejam da competência de outros órgãos do sindicato;
- q)* Gerir os fundos do sindicato, nos termos dos presentes estatutos;
- r)* Declarar a greve ou pôr-lhe termo, por períodos iguais ou inferiores a três dias;
- s)* Criar os grupos de trabalho ou de estudos julgados necessários à otimização da gestão do sindicato;
- t)* Exercer as demais funções que, estatutária ou legalmente, sejam da sua competência.

Artigo 30.º

Funcionamento

- 1- A direção reúne sempre que necessário e, pelo menos, mensalmente, elaborando atas das suas reuniões:
 - a)* As reuniões da direção só poderão efetuar-se com a presença da maioria dos seus membros em efetividade de funções;
 - b)* Os membros suplentes têm o direito de participar nas reuniões, embora sem direito a voto;
 - c)* As deliberações da direção são tomadas por maioria simples, tendo o presidente, ou quem como tal o substitua, voto de qualidade.
- 2- O STMO obriga-se em todos os seus atos e contratos pelas assinaturas conjuntas do presidente e, na sua ausência, do vice-presidente e do tesoureiro, excetuando-se os atos de mero expediente, para os quais bastará a assinatura de qualquer membro da direção.
- 3- A direção pode delegar no secretário coordenador de qualquer secção os poderes necessários para o exercício de determinados atos da sua competência.
- 4- A direção poderá constituir mandatários para a prática de determinados atos, devendo, neste caso, fixar com precisão o âmbito dos poderes conferidos.

Artigo 31.º

Comissão executiva

- 1- A comissão executiva será presidida pelo presidente da direção, e terá por funções a coordenação da atividade da direção, bem como a execução das suas deliberações.
- 2- A comissão executiva, na sua primeira reunião, deverá definir as funções de cada um dos seus membros e aprovar o seu regulamento de funcionamento.

SECÇÃO III

Do conselho fiscal e disciplinar

Artigo 32.º

Constituição e funcionamento

- 1- O conselho fiscal e disciplinar é constituído por um número ímpar de três a sete membros efetivos e o máximo de dois suplentes.
- 2- O conselho fiscal e disciplinar subdivide-se em duas secções:
 - a)* Fiscalização de contas;
 - b)* Disciplinar.
- 3- O conselho fiscal e disciplinar é eleito pela assembleia geral por um período de quatro anos, mediante a apresentação de listas nominativas completas, sendo eleita a lista que, por sufrágio direto e secreto, obtiver o maior número de votos expressos.

- 4- Na sua primeira reunião os membros efetivos elegem de entre si o presidente, que terá voto de qualidade.
- 5- O conselho fiscal e disciplinar só pode reunir e deliberar quanto esteja presente a maioria do número legal dos seus membros.
- 6- Os membros suplentes têm o direito de participar nas reuniões, embora sem direito a voto.
- 7- A convocação das reuniões do CFD incumbe ao seu presidente ou, na sua ausência, ao vice-presidente e deverá ser feita com a antecedência mínima de oito dias.

Artigo 33.º

Competência

- 1- Compete ao conselho fiscal e disciplinar, na fiscalização de contas:
 - a) Examinar a contabilidade, os atos administrativos e financeiros da sindicato, verificar as contas e relatórios sempre que o entenda conveniente e dar parecer sobre os atos que impliquem aumento das despesas ou diminuição das receitas;
 - b) Requerer a convocação da mesa e da assembleia geral sempre que o entenda conveniente;
 - c) Apresentar à mesa da assembleia geral, à assembleia geral e à direção todas as sugestões que repute de interesse para o sindicato, particularmente no domínio de gestão financeira;
 - d) Reunir, pelo menos uma vez por trimestre, para examinar a contabilidade e os serviços de tesouraria do sindicato, elaborando um relatório, que apresentará à direção nos quinze dias seguintes;
 - e) Dar os pareceres que lhe forem solicitados pela direção;
 - f) Dar anualmente parecer sobre o relatório de atividades e as contas, bem como sobre o plano de atividades e o orçamento apresentados pela direção;
 - g) Examinar e dar parecer sobre os orçamentos suplementares que lhe sejam apresentados.
- 2- Compete ao conselho fiscal e disciplinar, na área disciplinar:
 - a) Reunir sempre que lhe seja solicitado, deliberando no âmbito da sua competência, a requerimento de qualquer dos corpos sociais do sindicato ou de algum sócio;
 - b) Instaurar todos os processos disciplinares;
 - c) Instaurar e submeter à assembleia geral os processos sobre diferendos que surjam entre órgãos do sindicato;
 - d) Propor à direção as sanções a aplicar aos associados;
 - e) Dar parecer à assembleia geral sobre a readmissão de sócios expulsos.
- 2- O conselho fiscal e disciplinar terá acesso a toda a documentação de caráter administrativo, contabilístico e disciplinar do sindicato, reunindo com a direção sempre que o julgue necessário ao cabal cumprimento das suas atribuições.
- 3- O conselho fiscal e disciplinar deverá lavrar e assinar as atas respeitantes a todas as reuniões.

CAPÍTULO V

Dos delegados ou representantes sindicais

Artigo 34.º

Delegados ou representantes sindicais

Os delegados ou representantes sindicais são os associados que, sob orientação e coordenação do sindicato, fazem a dinamização nos seus locais de trabalho.

Artigo 35.º

Atribuições dos delegados ou representantes sindicais

- Compete aos delegados ou representantes sindicais a ligação entre a direção do sindicato e os associados e, em especial:
- a) Defender os interesses dos associados nos seus locais de trabalho;
 - b) Distribuir informação sobre a atividade do sindicato;
 - c) Informar a direção dos problemas específicos dos respetivos serviços ou áreas de atuação;
 - d) Assistir, quando convocados, às reuniões dos órgãos do sindicato.

Artigo 36.º

Eleição dos delegados sindicais

1- A eleição dos delegados ou representantes sindicais é promovida e organizada pelo sindicato em cada local de trabalho, em conformidade com o disposto na lei.

2- Os delegados ou representantes sindicais são eleitos em cada local de trabalho, por sufrágio direto e secreto, de entre listas nominativas concorrentes, segundo o princípio da representatividade proporcional, pelo método de *Hondt*.

3- O sindicato assegura os meios indispensáveis à proteção legal dos delegados ou representantes sindicais no exercício da atividade sindical.

4- O sindicato comunica às instituições a identificação dos delegados ou representantes sindicais por meio de carta registada, telefax ou correio eletrónico, de que é afixada cópia no local apropriado, devendo observar o mesmo procedimento em caso de substituição ou cessação de funções.

5- Os delegados ou representantes sindicais cessam o seu mandato com o dos corpos sociais do sindicato, mantendo-se, contudo, em exercício de funções até serem substituídos.

6- Os delegados sindicais são destituídos pela mesma forma como foram eleitos, por voto secreto e direto, nos termos da lei.

CAPÍTULO VI

Do regime eleitoral

Artigo 37.º

Assembleia eleitoral

1- A assembleia eleitoral é constituída por todos os associados no pleno uso dos seus direitos sindicais e que tenham as suas quotas pagas até ao mês anterior ao da elaboração dos cadernos eleitorais.

2- A assembleia eleitoral reúne-se ordinariamente de 4 em 4 anos, sendo convocada nos termos do artigo 27.º destes estatutos.

Artigo 38.º

Condições de elegibilidade

Só podem ser eleitos os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos civis e sindicais, que constem dos cadernos eleitorais e que tenham pagado as suas quotas nos 3 meses anteriores à data da marcação das eleições.

Artigo 39.º

Cadernos eleitorais

Os cadernos eleitorais serão afixados na sede do sindicato e nas secções até 8 dias após a data do aviso convocatório da assembleia eleitoral.

Artigo 40.º

Apresentação de candidaturas

1- A apresentação de candidaturas pode ser feita por um mínimo de 10 % ou de 200 eleitores e consiste na apresentação à mesa da assembleia geral das listas contendo o nome dos candidatos, acompanhadas de um termo individual de aceitação das candidaturas e da relação dos subscritores devidamente assinada por estes, termo e relação que devem constar de impressos normalizados fornecidos pela MAG e rubricados pelo presidente.

2- A apresentação das candidaturas abrange obrigatoriamente os corpos sociais - membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal.

3- Os candidatos e os subscritores serão identificados pelo nome completo legível, número de associado, idade, designação da entidade empregadora e local onde trabalha.

4- As listas, acompanhadas do respetivo programa de ação, são apresentadas, em envelope fechado, por correio registado ou entregue na sede do sindicato, dirigido ao presidente da MAG, entre o quinquagésimo e

o quadragésimo dia anterior à data marcada para as eleições, sendo na mesma altura designados o seu mandatário e representantes para os efeitos previstos na alínea *b*) do número 1 do artigo 42.º

5- A direção apresenta obrigatoriamente, dentro de 3 dias, uma lista de candidatos se, esgotado o prazo a que se refere o número anterior, não for apresentada qualquer outra lista, dispensando-se, neste caso, a exigência constante da primeira parte do número 1.

6- As listas dos candidatos concorrentes à direção integrarão trabalhadores maioritariamente no ativo.

7- O presidente da mesa da assembleia geral providenciará dentro de 5 dias posteriores ao termo do prazo para apresentação das listas, pela sua afixação na sede do sindicato e nas secções.

Artigo 41.º

Verificação de candidaturas

1- A Mesa da assembleia geral verificará a regularidade do processo e a elegibilidade dos candidatos nos três dias seguintes ao termo do prazo fixado para entrega das candidaturas.

2- Com vista a determinar a regularidade das candidaturas a MAG verificará os elementos previstos no número 4 do artigo 40.º, bem como a quantidade e autenticidade das assinaturas dos candidatos e dos eleitores proponentes das listas de candidatura.

3- A verificação da autenticidade da assinatura realizar-se-á pelos serviços do sindicato mediante a comparação da assinatura com aquela constante na proposta de admissão de sócio do sindicato.

4- Sem prejuízo do previsto no número anterior, a autenticidade da assinatura poderá ser confirmada mediante comparação com a constante no respetivo bilhete de identidade, cartão do cidadão ou qualquer outro meio de identificação com fotografia.

5- Verificando-se irregularidades processuais das candidaturas ou desistência de candidatos por morte ou doença que determine impossibilidade física ou psíquica para se candidatar:

- a)* A Mesa notificará imediatamente o primeiro proponente da lista para as suprir no prazo de três dias;
- b)* Em caso de incumprimento do disposto na alínea anterior a lista será declarada inválida;
- c)* Há apenas lugar à substituição de candidatos, até quarenta e oito horas antes do dia da eleição.

6- Quando não haja irregularidades, ou tenham sido supridas as verificadas dentro dos prazos, a mesa da assembleia eleitoral considerará as candidaturas aceites.

7- As candidaturas aceites são identificadas pelo respetivo lema e por meio de letra atribuída pela mesa da assembleia eleitoral, por ordem cronológica de apresentação, com início na letra «A».

Artigo 42.º

Organização do processo eleitoral

1- A organização do processo eleitoral compete ao presidente da mesa da assembleia geral, coadjuvado pelos restantes elementos:

a) A mesa da assembleia geral funcionará para este efeito como mesa da assembleia eleitoral, detendo o presidente voto de qualidade;

b) Nestas funções far-se-á assessorar por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- Compete à mesa da assembleia eleitoral:

- a)* Confirmar a regularidade das candidaturas;
- b)* Fazer a atribuição de verbas com a propaganda eleitoral, dentro das possibilidades financeiras do sindicato, após audição da direção e do conselho fiscal e disciplinar;
- c)* Distribuir, de acordo com a direção, entre as diversas listas, a utilização dos meios materiais e técnicos dentro das possibilidades do sindicato, para a propaganda eleitoral;
- d)* Promover a impressão gráfica dos boletins de voto e fazer a sua distribuição pelas assembleias de voto;
- e)* Promover a afixação das listas candidatas e respetivos programas de ação na sede, desde a data da sua aceitação até à data da realização do ato eleitoral;
- f)* Fixar, de acordo com os estatutos, a quantidade e localização das assembleias de voto;
- g)* Organizar a constituição das mesas de voto;
- h)* Passar credenciais aos representantes indicados pelas listas como delegados junto das mesas de voto;
- i)* Fazer o apuramento final dos resultados e afixá-lo.

Artigo 43.º

Fiscalização do processo eleitoral

1- A fim de fiscalizar a regularidade do processo eleitoral constituir-se-á uma comissão eleitoral, formada pelos membros efetivos da mesa da assembleia geral e por um representante de cada uma das listas concorrentes.

2- O presidente da mesa da assembleia geral terá voto de qualidade nesta comissão.

3- Compete nomeadamente à comissão eleitoral:

- a) Deliberar sobre as reclamações dos cadernos eleitorais no prazo de quarenta e oito horas após a receção das mesmas;
- b) Assegurar a igualdade de tratamento de cada lista;
- c) Vigiar o correto desenrolar da campanha eleitoral;
- d) Fiscalizar qualquer irregularidade ou fraude e delas elaborar relatórios;
- e) Deliberar sobre todas as reclamações referentes ao ato eleitoral.

Artigo 44.º

Campanha eleitoral

O período de campanha eleitoral inicia-se no décimo quinto dia anterior e finda às vinte e quatro horas da antevéspera do dia da eleição.

Artigo 45.º

Mesas de voto

1- Poderão funcionar assembleias de voto em cada zona de trabalho, a definir previamente, onde exerçam a sua atividade mais de 20 associados eleitores e ainda na sede e secções do sindicato:

a) Os associados que exerçam a sua atividade numa entidade empregadora onde não funcione qualquer assembleia de voto exercerão o seu direito de voto na delegação ou secção mais próxima do sindicato, sem prejuízo de poderem optar pelo voto por correspondência ou por meios eletrónicos;

b) Se o número de associados em determinada localidade, ou localidades próximas, o justificar, pode a mesa da assembleia eleitoral instalar nessa localidade uma assembleia de voto.

2- As assembleias de voto funcionarão entre as 8h30 e as 18h00 quando instaladas fora dos locais de trabalho, e em horário a estabelecer, caso a caso, quando funcionem em locais de trabalho.

3- Cada mesa de voto será constituída por um presidente e dois vogais, podendo cada lista credenciar até dois delegados por cada mesa.

Artigo 46.º

Modo de votação

1- O voto é pessoal e secreto.

2- É permitido o voto por correspondência, desde que:

- a) O boletim esteja dobrado em quatro e contido em sobrescrito fechado;
- b) A assinatura do associado seja conforme àquela constante na proposta de admissão ou do bilhete de identidade ou cartão de cidadão;
- c) Este sobrescrito seja introduzido noutra, endereçado ao presidente da mesa da assembleia eleitoral;
- d) A assinatura do associado seja autenticada pelos serviços do sindicato.

3- Será admitido o voto por meios eletrónicos de acordo com o previsto no número 11 do artigo 26.º

4- A autenticação da assinatura do associado será realizada pelos serviços do sindicato, nos termos previstos nos números 3 e 4 do artigo 40.º

5- Para que os votos por correspondência sejam válidos, é imperativo que deem entrada na mesa da assembleia eleitoral até ao fecho das urnas.

6- Cada eleitor, apresentando-se perante a mesa, indica o seu número de associado e o seu nome e entrega ao presidente o seu cartão de associado e Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão.

7- Na falta do Bilhete de Identidade ou Cartão de Cidadão, a identificação do eleitor faz-se por meio de qualquer outro documento oficial que contenha fotografia atualizada e que seja geralmente utilizado para identificação ou através de dois eleitores que atestem, sob compromisso de honra, a sua identidade ou, ainda, por reconhecimento unânime dos membros da mesa.

8- Entende-se por «documento geralmente utilizado para identificação» o passaporte, a carta de condução ou outro que contenha fotografia atualizada e assinatura ou impressão digital.

9- Os dois eleitores que atestam a identidade do associado podem não estar inscritos nessa assembleia de voto.

10- Não é permitido o voto por procuração.

Artigo 47.º

Apuramento dos votos

1- Logo que a votação tenha terminado, proceder-se-á à contagem dos votos e elaboração da ata com os resultados e a indicação de quaisquer ocorrências que a mesa julgar dignas de menção.

2- As atas das diversas assembleias de voto, assinadas por todos os elementos das respetivas mesas, serão entregues à mesa da assembleia eleitoral para apuramento geral, de que será lavrada ata.

Artigo 48.º

Impugnação do ato eleitoral

1- Pode ser interposto recurso com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, o qual deve ser apresentado à mesa da assembleia eleitoral até três dias após o encerramento da assembleia eleitoral.

2- A mesa da assembleia eleitoral deverá apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede e delegações do sindicato.

3- Da decisão da mesa da assembleia eleitoral cabe recurso, nos termos gerais, para o tribunal competente.

Artigo 49.º

Referendo

1- Os associados podem ser chamados a pronunciar-se diretamente, a título vinculativo, através de referendo, por decisão da mesa da assembleia geral, mediante proposta da direção ou do conselho fiscal e disciplinar, em matérias de competência da assembleia geral.

2- As questões devem ser formuladas com precisão, objetividade e clareza e para respostas de «sim» ou «não».

3- Não é permitida a convocação e a efetividade de referendo entre a data da convocação de eleições e a sua realização.

4- São aplicáveis ao referendo, com as necessárias adaptações, as normas constantes do capítulo VI dos presentes estatutos.

CAPÍTULO VII

Do regime disciplinar dos associados

Artigo 50.º

Competência disciplinar

O poder disciplinar é normalmente exercido pela direção, sob proposta do conselho fiscal e disciplinar, cabendo recurso das suas decisões para a assembleia geral.

Artigo 51.º

Garantias de defesa

Aos associados a quem seja instaurado procedimento disciplinar serão concedidas todas as garantias de defesa não podendo, designadamente, ser-lhes aplicada qualquer pena sem instrução precedente do respetivo processo, o qual haverá que ser notificado ao arguido por escrito e com a concessão de um prazo nunca inferior a 10 dias, para que apresente a sua defesa.

Artigo 52.º

Penas disciplinares

1- Podem ser aplicadas aos sócios as seguintes penas:

- a) Repreensão escrita;
- b) Suspensão até 30 dias;
- c) Suspensão até 180 dias;
- d) Suspensão até um ano;
- e) Inelegibilidade no processo eleitoral imediato;
- f) Expulsão.

2- A pena de expulsão será aplicada aos associados que infringjam gravemente as disposições estatutárias.

CAPÍTULO VIII

Do regime financeiro

Artigo 53.º

Receitas do sindicato e a sua movimentação

1- Constituem receitas do sindicato:

- a) O produto das quotas dos associados;
- b) As referentes a indemnizações ilíquidas recebidas pelos seus associados por intervenção do STMO no valor de 1 %, nos termos do artigo 13.º, número 3;
- c) Receitas financeiras provenientes da aplicação dos seus recursos;
- d) Receitas provenientes de serviços prestados;
- e) As doações ou legados;
- e) Quaisquer outras que legalmente lhe possam ser atribuídas ou que venham a ser criadas.

2- Os levantamentos serão efetuados por meio de cheques ou transferências bancárias, assinados, obrigatoriamente, pelo tesoureiro ou por quem estatutariamente o substitua, e por outro membro da direção.

Artigo 54.º

Aplicação dos saldos

1- As receitas terão obrigatoriamente as seguintes aplicações:

- a) Pagamento de todas as despesas e encargos resultantes da atividade do sindicato;
- b) Constituição de um fundo de reserva, que será representado por 10 % do resultado positivo do exercício;
- c) Constituição de um fundo de greve, que será representado por, pelo menos, 10 % do resultado positivo do exercício;
- d) Constituição de um fundo de pensões, que será representado por, pelo menos, 10 % do resultado positivo do exercício ou por valor percentual superior se legalmente permitido;
- e) Constituição de um fundo de solidariedade, que será representado por, pelo menos, 10 % do resultado positivo do exercício.

2- O saldo remanescente destina-se a apoiar a atividade sindical e para encargos de organização do STMO.

3- A utilização pela direção dos fundos previstos nas alíneas b), c), d) e e) do número anterior depende de autorização da assembleia geral, ouvido o conselho fiscal e disciplinar.

4- A eventual alteração percentual dos fundos será feita por movimentação do saldo remanescente referido no número 2 deste artigo.

5- Se o conselho fiscal e disciplinar não aprovar as contas, deverá obrigatoriamente ser requerida uma auditoria externa às contas do sindicato.

Artigo 55.º

Constituição de fundos

1- Para concretização do referido no artigo 54.º são criados os seguintes fundos autónomos:

- a) Fundo de reserva (FR), destinado a fazer face a circunstâncias imprevistas e de que a direção poderá dispor, depois de autorizadas pela assembleia geral;
- b) Fundo de greve (FG), destinado a compensar associados cujos vencimentos tenham sido diminuídos como resultado de adesão a greve decretada pelo STMO;
- c) Fundo de pensões (FP), que servirá de complemento de reforma para os trabalhadores que a ele livremente aderirem;

d) Fundo de solidariedade (FS), para auxílio aos associados comprovadamente em situações difíceis ocasionais, que será transferido para instituição social própria, em cuja gestão haja representantes nomeados pelo STMO.

2- A direção obriga-se a regulamentar as condições de utilização de cada um dos fundos, que serão apresentadas à assembleia geral para aprovação, após parecer do conselho fiscal.

CAPÍTULO IX

Disposições gerais e transitórias

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 56.º

Alteração dos estatutos

1- Os presentes estatutos podem ser alterados em assembleia geral expressamente convocada para esse efeito e a respetiva proposta terá de ser aprovada por maioria simples dos votantes, por voto direto e secreto.

2- O projeto de alteração deverá ser afixado na sede e assegurada a sua divulgação entre os associados, pelo menos, com trinta dias de antecedência, em relação à assembleia geral referida no número anterior.

3- O requerimento de alteração dos estatutos é da competência da direção ou de um mínimo de 10 % ou 200 associados, no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

Artigo 57.º

Símbolo e bandeira do sindicato

O símbolo e bandeira do sindicato serão os aprovados em assembleia geral.

Artigo 58.º

Regulamentação da atividade dos órgãos

A regulamentação da atividade das diversas estruturas, em tudo o que não for previsto nos presentes estatutos, será feita em regulamento próprio, discutido e aprovado pela forma para os mesmos exigida.

Artigo 59.º

Extinção e dissolução do sindicato

1- Em caso de extinção do sindicato, ou se a assembleia geral deliberar proceder à sua dissolução, nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 24.º, será nomeada uma comissão liquidatária que integrará os presidentes dos órgãos sociais em funções e três associados a indicar pela assembleia geral, sendo presidida pelo presidente da mesa da assembleia geral, que terá voto de qualidade.

2- Compete à comissão liquidatária identificar os bens e património a liquidar, fazer cessar os contratos de trabalho com os colaboradores do sindicato e outros contratos com fornecedores, bem como praticar os demais atos administrativos necessários àquele fim.

3- O remanescente do espólio do sindicato, depois de pago todo o passivo, será doado a uma instituição particular de solidariedade social, a propor pela comissão liquidatária.

Artigo 60.º

Casos omissos

Os casos omissos serão resolvidos de harmonia com a lei e os princípios gerais de direito.

Artigo 61.º

Contagem de prazos

Todos os prazos constantes dos presentes estatutos são corridos.

SECÇÃO II

Direito de tendência

Artigo 62.º

Constituição

No STMO podem ser constituídas tendências sindicais:

1- Uma tendência sindical é constituída mediante requerimento ao presidente da mesa da assembleia geral, subscrito por um mínimo de cinquenta associados devidamente identificados, com o nome e qualidade de quem a representa.

2- Do requerimento deve constar a denominação da tendência, princípios fundamentais e programa de ação, sendo permitida a sua associação a um logótipo.

3- A todo o momento é possível verificarem-se novas adesões ou desvinculações de cada tendência, mediante carta dirigida, pelo próprio, ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 63.º

Exercício

O exercício do direito de tendência concretiza-se de acordo com os seguintes números:

1- A possibilidade de usar um lema e logótipo próprios, não confundíveis com os do STMO.

2- Estabelecer livremente a sua organização interna.

3- Difundir as suas posições, utilizando os meios de que dispõe o sindicato, da seguinte forma:

a) Publicar semestralmente um comunicado, no sítio da Internet do sindicato, com a extensão máxima de vinte e cinco linhas cada;

b) No boletim informativo do sindicato, a partir do reconhecimento da tendência pela mesa da assembleia geral, publicar um texto de extensão não superior a meia página.

Artigo 64.º

Objetivos

Sem prejuízo do artigo anterior, as tendências, como expressão de pluralismo sindical, têm como objetivo contribuir para o reforço do sindicalismo democrático e da unidade dos trabalhadores, evitando quebrar a força e coesão sindicais.

Artigo 65.º

Deveres

As tendências sindicais devem:

1- Exercer a sua ação com observância das regras democráticas.

2- Dinamizar, junto dos trabalhadores que a elas aderirem, os princípios do sindicalismo democrático e independente.

3- Impedir a instrumentalização partidária do sindicato.

4- Não praticar quaisquer ações que possam pôr em causa ou dividir o movimento sindical independente.

SECÇÃO III

Disposições transitórias

Artigo 66.º

Associados a exercer funções no estrangeiro, em regime de requisição, cedência e mobilidade

Os associados que se encontrem a desempenhar temporariamente atividades determinantes da qualidade de sócio no estrangeiro, que tenham sido requisitados, estejam em regime de cedência de interesse público ou na situação de mobilidade manterão a sua qualidade de sócios desde que continuem a pagar as suas quotas de acordo com o disposto no número 1 do artigo 13.º destes estatutos.

Artigo 67.º

Entrada em vigor

Estes estatutos entram em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 5 de dezembro de 2023, ao abrigo do artigo 447.º do Código do Trabalho, sob o n.º 49, a fl. 4 do livro n.º 3.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****ASSOCIAÇÕES SINDICAIS****II - DIREÇÃO****União dos Sindicatos de Vila Real - USVR - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 21 de outubro de 2023 para o mandato de quatro anos.

- 1- Albino José Magalhães Morais.
- 2- Alexandre Manuel Costa Coelho.
- 3- Carla Maria Fonseca Teixeira.
- 4- Carlos Fernando Costa Martins.
- 5- Carlos José Pinto Dias.
- 6- David Flávio Carvalho Cunha Ferreira Leite.
- 7- Elisa Anunciação Ferreira Amaral Lopes.
- 8- Humberto Nascimento Alves.
- 9- José Artur Teixeira Mourão.
- 10- José Manuel Vilela Barreira.
- 11- Maria Goreti Sequeira Pinto Mota.
- 12- Maria Isabel Melo Fernandes.
- 13- Maria Júlia Pinto.
- 14- Marla Sofia Jesus Guedes Pereira.
- 15- Paula Cristina Carvalho Dias.
- 16- Paula Maria Correia Pinto.
- 17- Sandrina Filipa Faria dos Santos.
- 18- Tânia Cristina Magalhães Cunha.
- 19- Vitor Manuel Teixeira Carvalho.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

União dos Sindicatos de Viseu/Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - Intersindical Nacional - USV/CGTP-IN - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 24 de novembro de 2023 para o mandato de três anos.

Efectivos:

Alda Sofia Silva Pereira.
Alfredo Manuel Botelho Gomes.
Ana Denise de Melo Gonçalves Salsa.
Ana Gabriela Simões Francisco.
André Filipe Cunha Martins.
António Pedro Moreira Ferreira.
Carlos Dias Barata.
Carolina Galinholas Lopes Ribeiro.
Carolina Isabel Raposo Cabral.
Célia Maria Seixas Alves Matos.
David Fernando Jesus Ramos.
Eduardo Joaquim Pinto Carvalho Sampaio.
Elisabete Maria Gomes Barreira.
Elisabete Oliveira Ferreira Amoedo.
Fernanda Maria Santos Lopes.
Fernando Manuel Pereira Pais.
Francisco Hermínio Meneses Branco.
Helena Isabel Domingos Jorge.
Honorato Gil Robalo.
Isabel da Silva Dinis.
Isabel Maria Brito.
Isabel Maria Lopes Barbosa.
Ivo Nelson Batista Gomes.
João Luís Barbadães Morais Pereira.
José Carlos Correia Martins.
José Domingos Nunes Afonso.
Lília Maria Evans de Almeida.
Marco António Miranda Aniceto.
Maria Celeste Catarina Mestre.
Maria Cristina Vilão Carochinho.
Maria da Conceição Rodrigues Santos.
Maria de Fátima Teixeira Gomes Monteiro.
Maria da Graça Pereira Tavares.

Maria de Guadalupe Miranda Simões.
Maria de Lurdes Alves Moreira.
Maria José Birrento Simões.
Nuno Filipe Costa Gomes Agostinho.
Nuno Miguel Felisardo Pires Oliveira.
Paulo Jorge Reis Anacleto.
Pedro Nuno Oliveira Gonçalves.
Renato António Nascimento dos Santos.
Rita Alexandra Chaveiro Piteira.
Rita Rodrigues Branco.
Rui Manuel Castro Marroni.
Sérgio Miguel Matias Silva.
Sónia Daniela Moura Sampaio.
Sónia Raquel Rodrigues Lopes.
Tiago Filipe Reis Coelho.
Verónica José Ambrósio Pereira.
Zoraima Arminda Clemente Cruz Prado.

Suplentes:

Américo Augusto Pacheco Reis.
Ana Isabel Sanches Letras Brás Magalhães.
Bruno Alexandre Rocha Loureiro.
Cláudia Alexandra Gama Santos.
Graça Conceição Ribeiro Rodrigues.
Isa Girão Domingos Pereira.
Joana Nunes Teixeira.
João Augusto Espadeiro Ramos.
Liliana Peres Filipe Magalhães.
Manuel Jorge Pereira Veiga.
Maria Manuela Ribeiro Sousa Castro.
Maria Helena Dias Alves.
Marília José Lopes Melo.
Neuza Helena Guerreiro Domingos Rocha.
Patrícia Alexandra Dias Batista.
Paula Alexandra Alves Pimpão.
Paulo Renato Pereira Gomes.
Pedro Miguel Frias Salgueiro.
Sónia Alexandra Graça Pereira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 30 de novembro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Alda Sofia Silva Pereira.
Alfredo Manuel Botelho Gomes.
Ana Denise de Melo Gonçalves Salsa.
Ana Gabriela Simões Francisco.
André Filipe Cunha Martins.
António Pedro Moreira Ferreira.
Carlos Dias Barata.
Carolina Galinholas Lopes Ribeiro.
Carolina Isabel Raposo Cabral.
Célia Maria Seixas Alves Matos.
David Fernando Jesus Ramos.
Eduardo Joaquim Pinto Carvalho Sampaio.
Elisabete Maria Gomes Barreira.
Elisabete Oliveira Ferreira Amoedo.
Fernanda Maria Santos Lopes.
Fernando Manuel Pereira Pais.
Francisco Hermínio Meneses Branco.
Helena Isabel Domingos Jorge.
Honorato Gil Robalo.
Isabel da Silva Dinis.
Isabel Maria Brito.
Isabel Maria Lopes Barbosa.
Ivo Nelson Batista Gomes.
João Luís Barbadães Morais Pereira.
José Carlos Correia Martins - Presidente.
José Domingos Nunes Afonso.
Lília Maria Evans de Almeida.
Marco António Miranda Aniceto.
Maria Celeste Catarina Mestre.
Maria Cristina Vilão Carochinho.
Maria da Conceição Rodrigues Santos.
Maria de Fátima Teixeira Gomes Monteiro.
Maria da Graça Pereira Tavares.
Maria de Guadalupe Miranda Simões.

Maria de Lurdes Alves Moreira.
Maria José Birrento Simões.
Nuno Filipe Costa Gomes Agostinho.
Nuno Miguel Felisardo Pires Oliveira.
Paulo Jorge Reis Anacleto.
Pedro Nuno Oliveira Gonçalves.
Renato António Nascimento dos Santos.
Rita Alexandra Chaveiro Piteira.
Rita Rodrigues Branco.
Rui Manuel Castro Marroni.
Sérgio Miguel Matias Silva.
Sónia Daniela Moura Sampaio.
Sónia Raquel Rodrigues Lopes.
Tiago Filipe Reis Coelho.
Verónica José Ambrósio Pereira.
Zoraima Arminda Clemente Cruz Prado.

Suplentes:

Américo Augusto Pacheco Reis.
Ana Isabel Sanches Letras Brás Magalhães.
Bruno Alexandre Rocha Loureiro.
Cláudia Alexandra Gama Santos.
Graça Conceição Ribeiro Rodrigues.
Isa Girão Domingos Pereira.
Joana Nunes Teixeira.
João Augusto Espadeiro Ramos.
Liliana Peres Filipe Magalhães.
Manuel Jorge Pereira Veiga.
Maria Manuela Ribeiro Sousa Castro.
Maria Helena Dias Alves.
Marília José Lopes Melo.
Neuza Helena Guerreiro Domingos Rocha.
Patrícia Alexandra Dias Batista.
Paula Alexandra Alves Pimpão.
Paulo Renato Pereira Gomes.
Pedro Miguel Frias Salgueiro.
Sónia Alexandra Graça Pereira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 21 de novembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2022.

CAPÍTULO I

Da denominação, natureza jurídica, âmbito, sede e fim

Artigo 1.º

1- A Associação Portuguesa de Escolas de Condução - APEC, designada abreviadamente por APEC, é uma associação de duração por período indeterminado, de direito privado e sem fins lucrativos.

2- A APEC rege-se pelo disposto nestes estatutos e, em tudo o que neles for omissivo, pela legislação em vigor, nomeadamente, a que consta dos artigos 445.º a 456.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro (Código do Trabalho, abreviadamente CT).

Artigo 2.º

A APEC é constituída por todas as pessoas singulares ou coletivas residentes em Portugal, as quais se dediquem legalmente à atividade do ensino de condução automóvel, à atividade dos exames de condução e à segurança na circulação rodoviária, para cumprimento do número 2, alínea *a*) do artigo 442.º do CT.

Artigo 3.º

1- A associação tem a sua sede em Lisboa, sita na Rua André Vidal de Negreiros, n.º 30- B, 1950-023 Lisboa.

2- Sempre que se mostre necessário ou conveniente, tendo em vista a mais eficiente defesa dos interesses dos associados, poderão ser criadas, com carácter permanente ou temporário, delegações regionais, as quais terão a estrutura orgânica e competência que a assembleia-geral fixar.

Artigo 4.º

A APEC tem por fim:

a) A promoção e defesa dos interesses dos seus associados, representando-os perante quaisquer pessoas, coletivas ou singulares, autoridades, entidades, grupos económicos, sindicatos, associações de trabalhadores ou patronais ou qualquer entidade pública ou privada;

b) Celebrar convenções coletivas de trabalho, conforme estipula o artigo 443.º do CT;

c) Realizar estudos e pesquisas técnicas relacionados e destinados a melhorar as atividades específicas das suas associações;

d) Promover o conhecimento de meios para a prevenção de acidentes rodoviários;

e) Promover e implementar centros de realização de exames de condução para todas as categorias de veículos;

f) Promover, ministrar e realizar cursos de formação para examinadores, diretores e instrutores de condução;

g) Promover, ministrar e realizar cursos de atualização para examinadores, diretores e instrutores de condução;

h) Promover a formação profissional para os seus trabalhadores, associados e para outras atividades profissionais;

i) Prosseguir na formação de atividades profissionais na melhoria de condições para os seus associados e outras atividades profissionais;

j) Prossecução de ações, eventos e campanhas de prevenção e segurança rodoviária, de âmbito nacional e internacional, promovidas individualmente ou em parceria com entidades públicas e privadas, portuguesas ou estrangeiras;

k) Cooperação com entidades públicas e privadas, nacionais e internacionais, instituições governamentais, organismos supranacionais, instituições comunitárias, ONG, em projetos internacionais de consultoria, formação, educação e prevenção rodoviária a realizar em qualquer país soberano; e

l) Participação com entidades congéneres nacionais e estrangeiras, com fins e objetivos similares e complementares em temáticas de segurança e prevenção rodoviária, em projetos de parceria, cooperação e até associação, com vista à defesa e promoção da formação e educação em segurança e prevenção rodoviária.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

1- Podem ser associados da APEC as pessoas singulares ou coletivas residentes em Portugal, as quais se dediquem legalmente à atividade do ensino de condução automóvel, à atividade dos exames de condução e à segurança na circulação rodoviária, para cumprimento do número 2, alínea a) do artigo 442.º do CT.

2- A admissão de associados é da competência da direção.

3- Os candidatos que pretendam ser admitidos devem apresentar os seus pedidos por escrito na sede da associação, endereçados à direção, que deverão ser instruídos com os elementos necessários à identificação do requerente e com a documentação comprovativa de que satisfazem as condições estabelecidas no artigo 2.º e 5.º dos estatutos.

4- A admissão dos candidatos a associados deverá ser apreciada na primeira reunião da direção subsequente à entrada do pedido. Depois da admissão ser aprovada pela direção e registrada na ata da reunião que teve lugar essa deliberação, só se torna efetiva após a sua notificação ao candidato. Somente a ata da admissão comprova a data de admissão e consequente antiguidade do associado.

5- A aprovação ou indeferimento do pedido deve ser notificado ao interessado no prazo de 10 dias a partir da data de decisão, considerando-se inscrito na data de notificação quando o pedido merecer aprovação.

6- Da deliberação da direção que recuse a admissão poderá o candidato recorrer, no prazo de 30 dias, a contar da notificação, para a assembleia-geral.

Artigo 6.º

São direitos dos associados:

a) Tomar parte nas assembleias-gerais e nas reuniões para que forem convocados, se as quotas trimestrais estiverem liquidadas até cinco dias antes da assembleia;

b) Eleger e ser eleitos para cargos associativos;

c) Requerer a convocação da assembleia-geral nos termos previstos no artigo 17.º, número 2;

d) Apresentar à associação as sugestões julgadas convenientes para a realização dos fins da mesma e requerer a sua intervenção para a defesa dos interesses dos associados;

e) Frequentar a sede da associação e utilizar todos os seus serviços nas condições previstas por lei e pelos estatutos ou regulamentos da associação ou que vierem a ser legitimamente definidas pela direção; e

f) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias que a associação proporcione.

Artigo 7.º

1- A representação dos associados perante a associação far-se-á pessoalmente ou através do seu legal representante, sem prejuízo das formas de mandato que a lei admita.

2- Nenhum associado será admitido a votar, por si ou em representação de outro, em assunto que lhe diga particularmente respeito.

Artigo 8.º

São deveres fundamentais dos associados:

- a) Acatar as deliberações tomadas pelos órgãos diretivos;
- b) Cumprir fielmente os regulamentos aprovados nos termos destes estatutos;
- c) Satisfazer as obrigações resultantes de quaisquer compromissos de natureza associativa;
- d) Prestar à direção as informações e esclarecimentos que esta lhe solicite;
- e) Desempenhar com zelo e dedicação os cargos e lugares para que forem designados;
- f) Concorrer pelos meios ao seu alcance para o prestígio e engrandecimento da associação;
- g) Pagar a joia pela inscrição e a quota, aprovadas pela assembleia-geral;
- h) Respeitar o bom funcionamento da associação e seu bom nome, incluindo a integridade, física ou moral, dos seus funcionários e dos membros dos órgãos sociais; e
- i) Cumprir todas as outras obrigações estabelecidas na lei ou resultantes do associativismo.

Artigo 9.º

1- Perdem a qualidade de associados:

- a) Os que deixarem de satisfazer as condições exigidas para a admissão referidas nestes estatutos;
- b) Os que vierem a ser excluídos da associação por motivos disciplinares; e
- c) Os que deixarem de satisfazer, por um período superior a 12 meses, os encargos financeiros a que se refere a alínea g) do artigo anterior.

2- A declaração de perda de qualidade de associado compete à direção.

3- No caso referido na alínea b) do número um, pode o associado arguido interpor recurso, nos termos do número 3 do artigo 29.º

4- O associado que tiver perdido a qualidade de associado perde igualmente o direito ao património social.

5- Quem tiver perdido a qualidade de associado, para voltar a se associar na associação tal implica submeter à direção nova candidatura a admissão, cumprindo os requisitos previstos no artigo 5.º dos presentes estatutos.

CAPÍTULO III

Órgãos, estrutura, funcionamento

SECÇÃO I

Generalidades

Artigo 10.º

São órgãos da associação a assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 11.º

O mandato da mesa da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal é de quatro anos.

Artigo 12.º

1- Por determinação da direção os titulares de todos os órgãos da associação podem ser remunerados.

2- Os titulares de todos os órgãos sociais podem ser reembolsados, por deliberação da direção, das despesas que efetuarem ao serviço da associação, desde que devidamente documentadas.

Artigo 13.º

1- Em qualquer dos órgãos administrativos, cada um dos seus membros tem direito a um voto, cabendo ao presidente o voto de desempate.

2- Os órgãos associativos podem ser destituídos, no todo ou em parte, por deliberação de assembleia-geral expressamente convocada para o efeito, a requerimento de, pelo menos, 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3- A mesma assembleia-geral que deliberar nos termos do número anterior decidirá quanto à substituição dos respetivos órgãos ou dos elementos destituídos, até à realização de eleições para preenchimento dos cargos, se for caso disso.

4- Sempre que, por impossibilidade superveniente, o associado não possa exercer o cargo para que foi eleito, proceder-se-á, no prazo de 45 dias após a data no início da impossibilidade, à eleição do substituto, que se manterá no cargo até ao final do mandato.

Artigo 14.º

As convocatórias para reunião dos órgãos sociais, designadamente da direção, do conselho fiscal e da mesa da assembleia-geral, devem ser efetuadas por via eletrónica, mediante o envio de mensagem de correio eletrónico para os endereços que devem ser previamente fornecidos pelos respetivos elementos aquando da tomada de posse.

SECÇÃO II

Da assembleia-geral

Artigo 15.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos e será dirigida por uma mesa composta por um presidente, um 1.º secretário e um 2.º secretário.

2- Incumbe ao presidente convocar a assembleia-geral e dirigir os respetivos trabalhos.

3- Cabe aos secretários elaborar as atas e auxiliar o presidente e substituí-lo nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 16.º

Compete à assembleia-geral:

- a) Eleger e destituir a respetiva mesa, o conselho fiscal e a direção;
- b) Aprovar os regulamentos gerais da associação que não excedam os limites permitidos pela lei;
- c) Fixar as joias e quotas a pagar pelos associados;
- d) Apreciar e votar os relatórios, contas e o parecer do conselho fiscal e quaisquer outros atos e propostas que lhe sejam submetidos;
- e) Deliberar dos recursos para ela interpostos;
- f) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- g) Aprovar a criação de delegações por proposta da direção; e
- h) Deliberar sobre quaisquer outros assuntos que legalmente lhe sejam submetidos.

Artigo 17.º

1- A assembleia-geral reunirá ordinariamente no 1.º trimestre de cada ano, para apreciar o relatório e contas da direção e o parecer do conselho fiscal relativamente ao ano anterior e para proceder, quando tal deva ter lugar, à eleição a que se refere a alínea a) do artigo anterior.

2- Extraordinariamente, a assembleia-geral reunirá por iniciativa da mesa, a pedido da direção ou do conselho fiscal, e, bem assim, a pedido fundamentado e subscrito, no mínimo, por 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3- De todas as reuniões será elaborada ata, que será submetida a discussão e aprovação da assembleia-geral na reunião seguinte, salvo se esta se destinar a eleições.

4- Quando um associado votar em representação de outro, não pode votar por si ou pelo outro com sentidos diferentes de voto.

Artigo 18.º

1- A convocação de qualquer assembleia-geral será feita por meio de aviso postal, expedido para cada um dos seus associados com a antecedência mínima de dez dias, no qual se indicará o dia, a hora e o local da reunião e respetiva ordem de trabalhos, sem prejuízo de poder ser adotado outro meio que garanta a efetiva convocação dos associados e respetiva prova.

2- A assembleia eleitoral será convocada com antecedência não inferior a quarenta e cinco dias.

Artigo 19.º

1- A assembleia-geral só poderá funcionar em primeira convocatória desde que esteja presente, pelo menos, metade dos associados.

2- Não se verificando o condicionalismo previsto no número anterior, poderá a assembleia-geral funcionar com qualquer número de associados em segunda convocatória, trinta minutos depois da hora marcada para a primeira.

3- Tratando-se de reunião extraordinária requerida por associados, só poderá funcionar se estiverem presentes, pelo menos, dois terços dos requerentes.

Artigo 20.º

1- Salvo o disposto nos números seguintes, as deliberações da assembleia-geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes.

2- As deliberações sobre a alteração dos estatutos, bem como sobre a federação ou outra forma de associação da APEC noutros organismos, para serem válidas, necessitam de voto favorável de três quartos do número de associados presentes.

3- As deliberações sobre dissolução requerem o voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

4- No caso de ser deliberado a dissolução da associação, os bens não poderão ser distribuídos pelos associados, mas serão alienados para satisfazer os compromissos laborais bem como eventuais dívidas a credores, conforme estipula o artigo 450.º, número 5 do CT.

SECÇÃO III

Da direção

Artigo 21.º

A direção é composta por um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e um vogal.

Artigo 22.º

Compete à direção:

- a) Gerir a associação;
- b) Representar a associação em juízo e fora dele;
- c) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação, bem como contratar o pessoal técnico e administrativo necessário;
- d) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia-geral;
- e) Admitir os associados e exercer a competência disciplinar;
- f) Apresentar anualmente à assembleia-geral o relatório e contas da gerência;
- g) Submeter à apreciação da assembleia-geral as propostas que se mostrem necessárias;
- h) Tomar as resoluções que se julgarem necessárias à eficaz aplicação das convenções coletivas de trabalho;
- i) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa do respetivo sector de atividade; e
- j) Exercer as demais funções a que se não oponham a lei e os estatutos.

Artigo 23.º

1- A direção reunirá, pelo menos, uma vez por mês e sempre que for convocada pelo presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros, se estiver atingida a hora do início dos respetivos trabalhos.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

Artigo 24.º

1- Fora dos casos previstos no número três, para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, uma das quais obrigatoriamente a do presidente.

2- Os atos de mero expediente poderão ser assinados por funcionário qualificado a quem forem atribuídos poderes para tanto.

3- As contas bancárias da associação devem ter sempre quatro titulares dos cinco membros da direção e os movimentos bancários obrigam sempre a duas assinaturas entre os quatro titulares.

Artigo 25.º

1- Na eventualidade de declarada inaptidão ou morte do presidente de direção, o vice-presidente assume imediatamente o cargo de presidente de direção, com as mesmas prerrogativas estatutárias.

2- Na eventualidade prevista no número anterior, todos os membros da direção subirão um posto e o novo vogal será nomeado nos termos previstos no artigo 13.º, número 4.

SECÇÃO IV

Do conselho fiscal

Artigo 26.º

1- O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

2- O conselho fiscal reunirá trimestralmente para apreciação do relatório, balanço e contas e sempre que for convocada pelo presidente e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros, se estiver atingida a hora do início dos respetivos trabalhos.

3- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

4- O conselho fiscal terá, relativamente a todos os órgãos da associação, a competência legal atribuída ao conselho fiscal das sociedades anónimas, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO IV

Da disciplina

Artigo 27.º

1- Constitui infração disciplinar o não cumprimento das normas estatutárias ou regulamentares, bem como a inobservância das deliberações da assembleia geral ou da direção.

2- Às infrações disciplinares são aplicadas as seguintes sanções:

- 1.º Mera advertência - Se for violada, por uma única vez, a alínea *g*) do artigo 8.º dos estatutos;
- 2.º Censura - Se for violada, por uma única vez, a alínea *c*) do artigo 8.º dos estatutos;
- 3.º Suspensão dos direitos associativos até um ano - Se for violada, por duas vezes, as alíneas *c*) e *g*) do artigo 8.º dos estatutos;
- 4.º Expulsão - Se violar por uma única vez, a alínea *b*) do artigo 8.º dos estatutos; se violar por uma única vez o artigo 31.º dos estatutos; se for violado por três ou mais vezes as alíneas *c*) e *g*) do artigo 8.º dos estatutos; se violar por uma única vez a lei eleitoral prevista no artigo 33.º dos estatutos; e se prejudicar o bom funcionamento da associação e seu bom nome, incluindo a integridade, física ou moral, dos seus funcionários e dos membros dos órgãos sociais.

3- O regime disciplinar será sempre aplicado pela associação se houver violação pelo associado das diretrizes emanadas pela direção, no desrespeito pelos estatutos e pelo regulamento interno, e em tudo quanto não estiver previsto nestes estatutos, pela lei geral civil e criminal. No entanto, a expulsão só será decretada por grave violação dos deveres fundamentais dos associados e o regime disciplinar aplicado pela associação não interferirá com a atividade económica exercida pelos associados, conforme estipula o artigo 452.º, número 2 do CT.

4- A aplicação de sanções nos termos dos números anteriores não prejudica a possibilidade de recurso aos tribunais comuns para a obtenção judicial das importâncias em dívida.

Artigo 28.º

O regime disciplinar aplicável aos associados assegura o direito de defesa dos associados e prevê que o procedimento seja escrito e que a sanção de expulsão seja apenas aplicada em caso de grave violação de deveres fundamentais, nos termos do artigo 452.º do CT.

Artigo 29.º

1- Compete à direção apreciar e decidir os processos de infração disciplinar.

2- Nenhuma pena será aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada e se lhe conceda um prazo não inferior a 10 dias para apresentar a sua defesa.

3-Das deliberações da direção em matéria disciplinar cabe recurso para o presidente da assembleia, a interpor no prazo de 10 dias a contar da data da notificação da sanção, e desta poderá recorrer-se para os tribunais comuns, nos termos gerais do direito.

4-A não interposição do recurso pelo arguido, nos termos e no prazo do número anterior, implica o trânsito em julgado da decisão disciplinar.

Artigo 30.º

1-Sem prejuízo do disposto no número 2, a direção comunicará por escrito a todos os associados as sanções disciplinares aplicadas e transitadas em julgado.

2-Existirá na associação um cadastro disciplinar relativo à atividade de todas as pessoas singulares ou coletivas nela inscritas, no qual serão averbadas as penas disciplinares que lhe sejam aplicadas, com sumária descrição das infrações que as motivaram, bem como as distinções ou louvores por serviços prestados à associação.

CAPÍTULO V

Das eleições para os órgãos sociais

Artigo 31.º

1-Só podem concorrer com listas para os órgãos sociais, encabeçando-as para o cargo de presidente da direção, os associados com mais de 10 anos de filiação e que não desempenhem quaisquer cargos ou funções, ainda que a título gratuito, em quaisquer associações ou entidades que desenvolvam atividades concorrentes.

2-A eleição de todos os órgãos sociais é feita por voto secreto, pessoalmente ou através de legal representante ou mandatário com poderes para o ato.

Artigo 32.º

1-A representação dos associados perante a associação far-se-á pessoalmente ou através do seu legal representante, sem prejuízo das formas de mandato que a lei admite.

2-Cada associado terá um voto, a partir do momento em que complete doze meses ininterruptos como associado da APEC, e a mais um voto por cada ano de inscrição ininterrupta, na data em que se realizar a assembleia-geral ou as eleições para os órgãos sociais, com o limite previsto no artigo 451.º, número 2 do CT.

3-Nenhum associado será admitido a votar por si ou em representação de outro, em assunto que lhe diga particularmente respeito.

Artigo 33.º

Para efeitos regulamentares sobre os procedimentos a observar nas eleições, salvo o especialmente previsto nos estatutos, observa-se o previsto na Lei Eleitoral n.º 14/1979, de 16 de maio.

Artigo 34.º

Os associados domiciliados fora da localidade onde deve ser exercida a votação poderão votar por correspondência, desde que o seu voto seja rececionado até dois dias antes do dia designado para as eleições.

Artigo 35.º

1-Os membros eleitos consideram-se em exercício a partir da data de tomada de posse.

2-A posse terá lugar até dois dias após a realização do ato eleitoral.

3-Até à tomada de posse dos membros eleitos mantêm-se em exercício os anteriores órgãos, podendo apenas praticar atos de mera gestão.

4-Consideram-se atos de mera gestão todos os que forem necessários ao funcionamento essencial da associação.

CAPÍTULO VI

Regulamento eleitoral

Princípios gerais

SECÇÃO I

Artigo 36.º

Assembleia-geral eleitoral

1- Os órgãos da associação designados por mesa da assembleia-geral, direção e conselho fiscal são eleitos em assembleia-geral eleitoral, constituída por todos os associados que estejam em pleno gozo dos seus direitos na data da convocatória do ato eleitoral ou, no limite, na data até cinco dias antes do ato eleitoral.

2- As eleições deverão ter lugar no período dos três meses anteriores ao termo do mandato dos órgãos gerentes e convocada com antecedência não inferior a 45 dias pelo presidente da mesa da assembleia-geral.

3- Até cinco dias antes das eleições estará à disposição dos associados a relação dos associados no pleno gozo dos seus direitos ao ato eleitoral.

4- A assembleia-geral eleitoral é constituída pelos membros da assembleia-geral, um residente da mesa, um 1.º secretário, um 2.º secretário e um delegado por cada lista concorrente.

5- A assembleia-geral reunirá ordinariamente no final de cada mandato antes dos últimos três meses, para designar a assembleia-geral eleitoral, a fim de preparar o ato eleitoral dos órgãos associativos.

SECÇÃO II

Processo eleitoral

Artigo 37.º

Organização do processo eleitoral e convocatória

1- A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia-geral, sendo da sua responsabilidade:

- a) Convocar a assembleia-geral eleitoral;
- b) Designar em convocatória o dia, a hora de abertura e fecho, e o local das eleições;
- c) Promover a organização da mesa de voto, dos boletins de voto e dos cadernos eleitorais;
- d) Verificar a legitimidade das candidaturas;
- e) Elaborar as listas;
- f) Verificar se os associados gozam do direito a votar;
- g) Fiscalizar o ato eleitoral; e
- h) Apurar e declarar o resultado das votações, bem como elaborar a ata.

2- A convocatória da assembleia-geral eleitoral, assinada pelo presidente da mesa da assembleia-geral, deve ser enviada para cada associado momento não inferior a 45 dias da data das eleições.

3- A convocatória é afixada na sede da associação e remetida, a cada associado, por meio de aviso postal.

4- Independentemente da convocatória nos termos do número anterior, é ainda dado a conhecimento a realização da assembleia-geral eleitoral nas instalações da sede institucional, em aviso afixado em local de acesso ao público da associação.

5- Da convocatória, constará obrigatoriamente o dia, a hora de abertura e fecho, e o local das eleições.

6- Os documentos decorrentes da assembleia-geral eleitoral e consequente processo eleitoral, devem estar disponíveis para consulta na sede institucional da associação, logo que a convocatória seja expedida para os associados.

Artigo 38.º

Mandato do presidente da direção

O presidente da direção da associação só pode ser eleito por três mandatos consecutivos.

Artigo 39.º

Candidaturas e listas eleitorais

1- As candidaturas a lista serão apresentadas ao cuidado do presidente da mesa da assembleia-geral, obrigatoriamente, por meio de aviso postal e correio eletrónico, com a identificação pessoal dos candidatos designadamente nome completo, número de identificação, número contribuinte respectivo e morada, os cargos a desempenhar e a declaração de aceitação da candidatura.

2- Cada lista deverá ser assinada por todos os membros concorrentes, devendo incluir tantos candidatos associados da APEC quantos os lugares a preencher.

3- São admitidas candidaturas a lista somente até ao trigésimo dia anterior à data do ato eleitoral, sob pena de serem excluídas.

4- Todas as candidaturas a lista têm de indicar, caso pretendam, um delegado da lista para presenciar o ato eleitoral.

5- A cada uma das listas aceites é atribuída uma letra, por sequência de entrada.

6- As listas candidatas, com o respectivo programa, serão afixadas na sede da associação, com uma antecedência mínima de quinze dias antes da data das eleições.

7- A constituição das candidaturas a lista são, obrigatoriamente com um número mínimo de membros associados da APEC concorrentes composta por: à direção um presidente, um vice-presidente, um tesoureiro, um secretário e um vogal; à mesa da assembleia-geral um presidente, um primeiro secretário e um segundo secretário; e ao conselho fiscal um presidente, um primeiro vogal e um segundo vogal.

8- Os associados subscritores das candidaturas são identificados pelo nome completo, número do documento de identificação, número de identificação fiscal e morada.

9- Os associados subscritores das candidaturas não podem candidatar-se simultaneamente a mais do que uma lista.

10- As candidaturas a lista serão a todos os cargos associativos a eleger ou seja como lista única.

11- Compete à mesa da assembleia-geral definir o calendário do ato eleitoral no qual deve constar o prazo limite para apresentação das candidaturas, o recurso e a aceitação das listas a concorrer.

12- Poderá ser suprimida qualquer irregularidade por recurso interposto pela lista candidata até trinta dias antes do ato eleitoral; para tanto, o presidente da mesa da assembleia-geral, nos dois dias posteriores à recepção das listas candidatas, notificará pessoalmente a decisão tomada ao cabeça de lista quanto à irregularidade detetada, ou por aviso afixado no local onde decorrerá o ato eleitoral.

Artigo 40.º

Aceitação de candidaturas

1- As candidaturas são aceites pela mesa da assembleia-geral até trinta dias antes do dia da realização das eleições.

2- A mesa da assembleia-geral verifica a regularidade das candidaturas.

3- Com vista ao suprimento das irregularidades encontradas, toda a documentação é devolvida às candidaturas a lista, com indicação escrita das irregularidades e das normas legais ou estatutárias infringidas, as quais devem saná-las no prazo de vinte e quatro horas.

4- Findo o prazo referido no número anterior, a mesa da assembleia-geral decide de imediato pela aceitação ou rejeição definitiva das candidaturas.

5- As candidaturas aceites, bem como os respectivos programas, são apresentados e divulgados nos locais considerados adequados.

6- A apresentação das candidaturas a lista deve seguir a ordem a cada cargo a concorrer, nomeadamente, aos cargos: da direção (presidente, vice-presidente, tesoureiro, secretário e vogal), da mesa da assembleia-geral (presidente e dois secretários) e do conselho fiscal (presidente e dois vogais).

Artigo 41.º

Funcionamento do ato eleitoral e caderno eleitoral

1- O ato eleitoral decorrerá das nove horas às treze horas, no local constante da convocatória, estando à disposição o respectivo boletim de voto de cada associado com indicação por letra das listas concorrentes.

2- A mesa será presidida pelo presidente da mesa da assembleia-geral e os seus dois secretários como escrutinadores, também sendo estes, se necessário, os substitutos do presidente da mesa da assembleia-geral eleito-

ral; cada lista candidata pode integrar como seu representante um delegado para assegurar a conformidade do ato eleitoral.

3-O presidente da mesa da assembleia-geral resolverá qualquer reclamação relativa ao ato eleitoral, sem prejuízo de recurso escrito para a assembleia-geral.

4- Toda a documentação como os cadernos eleitorais, boletins de voto e ata, fazem parte dos documentos legais necessários ao processo eleitoral e só divulgados pelos meios considerados adequados, estando disponibilizados para consulta na sede da APEC.

Artigo 42.º

Comissão arbitral

1- A comissão arbitral é nomeada pela mesa da assembleia-geral e é composta por três associados que não sejam candidatos.

2- Compete à comissão arbitral analisar e decidir sobre eventuais recursos relativos ao resultado do ato eleitoral.

Artigo 43.º

Campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista do número 1 do artigo 40.º e termina vinte e quatro horas antes do ato eleitoral.

2- A campanha eleitoral é orientada livremente pelas candidaturas das listas concorrentes.

3- A assembleia-geral eleitoral zela pela equidade entre as candidaturas a lista.

Artigo 44.º

Mesa de voto

1- A mesa de voto funciona em local a determinar pela mesa da assembleia-geral, tendo em consideração a necessidade de assegurar aos associados a possibilidade de participar no ato eleitoral.

2- A assembleia-geral eleitoral promove a constituição da mesa de voto, em conformidade com os membros designados, antes do ato eleitoral.

3- À mesa de voto compete dirigir o processo eleitoral.

4- Compete ainda à mesa de voto pronunciar-se sobre qualquer reclamação apresentada no decorrer da votação, sendo a sua deliberação tomada por maioria simples dos seus membros presentes.

Artigo 45.º

Votação

1- Gozam de capacidade eleitoral os associados com, pelo menos, um ano de vida associativa, que tenham as suas quotas em dia e não estejam suspensos.

2- O voto é secreto.

3- Os associados podem ser representados por outros associados, ou seja, por procuração, bastando para tal o documento ser dirigido ao presidente da mesa da assembleia-geral, com a assinatura conforme à que consta no documento de identificação do associado e entregue à data do ato eleitoral.

4- A identificação do votante no ato das eleições é feita através do documento de identificação pessoal com fotografia e, caso seja legal representante de empresa associada, mediante exibição de certidão comercial em vigor.

5- Identificado o votante, este receberá, da mão do presidente da mesa de voto, o seu respetivo boletim de voto.

6- Deve o votante, em local previamente definido e afastado da mesa, assinalar com uma cruz a sua escolha e dobrar o boletim em quatro, entregando-o em seguida ao presidente da mesa de voto que os introduz na urna enquanto os secretários procedem à descarga nos cadernos eleitorais.

7- A entrega de um boletim de voto não preenchido significa voto em branco. A sua entrega de modo diverso do disposto no número 6 deste artigo ou inutilizado de qualquer outra forma, implica a nulidade do voto.

8- É permitido o voto por correspondência desde que:

a) Chegue à posse do presidente da mesa da assembleia-geral, dobrado em quatro, dentro de um envelope fechado e anónimo. Este envelope deve ser introduzido num outro envelope, endereçado e remetido por cor-

reio, devidamente acompanhado do nome completo, do número do documento de identificação pessoal e do número do associado;

b) Só serão considerados os votos por correspondência recebidos e colocados em urna fechada, nas instalações da sede da APEC, até dois dias antes da abertura das urnas;

c) Os votos devem chegar à mesa de voto em urna selada, proveniente da sede da APEC.

Artigo 46.º

Boletins de voto

1- Os boletins de voto, todos do mesmo formato e do mesmo tipo de papel, terão apenas impressa a indicação das listas concorrentes identificadas pelas letras que lhes foram atribuídas, um quadrado onde os associados votantes colocarão uma cruz na lista escolhida e ao votante serão entregues tantos boletins de voto consoante o número de votos a que tem direito.

2- Os boletins de voto por correspondência são diferentes na cor de fundo dos boletins de voto presencial.

3- Exemplares dos boletins de voto presencial são afixados junto da mesa de voto.

Artigo 47.º

Apuramento dos resultados

1- Quando a votação terminar proceder-se-á imediatamente à contagem dos votos, à elaboração da ata e afixação dos resultados provisórios.

2- No caso da existência de várias candidaturas considera-se eleita a lista que obtiver o maior número de votos, não se considerando como tal os votos brancos ou nulos e as abstenções.

3- Consideram-se votos nulos os que contenham alguma inscrição, rasura ou corte.

4- Se houver empates entre as candidaturas mais votadas, procede-se a novo sufrágio, ao qual apenas serão admitidas as listas mais votadas e que não tenham retirado a sua candidatura.

5- A divulgação dos resultados é feita no final da assembleia-geral eleitoral.

Artigo 48.º

Recursos

1- Os delegados das listas concorrentes podem apresentar à mesa da assembleia-geral eleitoral recurso dos resultados apurados, com fundamento em irregularidades comprovadas, até 24 horas após o encerramento do ato eleitoral.

2- A mesa da assembleia-geral na análise do recurso pode ouvir o conselho fiscal que se deverá pronunciar no prazo de 24 horas, a fim de tomar a devida decisão nas 24 horas seguintes, comunicando-a de imediato ao recorrente.

3- Qualquer candidato pode interpor recurso no prazo de 24 horas, por escrito, com fundamento em irregularidades do ato eleitoral, o qual deve ser apresentado à mesa da assembleia-geral, após a divulgação da ata do processo eleitoral.

4- A mesa da assembleia-geral deve apreciar o recurso no prazo de 48 horas, sendo a decisão comunicada aos interessados, por escrito.

5- Da decisão da mesa da assembleia-geral cabe recurso para a comissão arbitral, que decide no prazo de 48 horas em última instância.

6- O recurso para a comissão arbitral tem de ser interposto por escrito num prazo de 24 horas após a comunicação da decisão do número 4 do presente artigo.

Artigo 49.º

Ato de posse

1- Após a proclamação dos resultados definitivos, a afixar na sede da associação, o presidente da mesa da assembleia-geral, conferirá posse aos dirigentes eleitos nos 2 dias seguintes à eleição.

2- Caso o presidente cessante da mesa da assembleia-geral não confira a posse até ao trigésimo dia posterior ao da eleição, os titulares eleitos pela assembleia-geral eleitoral entram em exercício independentemente da posse, salvo se a deliberação de eleição tiver sido suspensa por procedimento cautelar.

Artigo 50.º

Eleições extraordinárias

1- Em caso de vacatura da maioria dos membros da direção ou do conselho fiscal, deverão realizar-se eleições extraordinárias para os cargos dos órgãos a preencher, no prazo máximo de trinta dias.

2- O processo eleitoral seguirá, no mais, as disposições do presente capítulo.

Artigo 51.º

Casos omissos e dúvidas

1- Os casos omissos serão resolvidos pela mesa da assembleia-geral de acordo com o estabelecido na lei, nos estatutos e no presente capítulo.

2- A resolução das dúvidas suscitadas é da competência da mesa da assembleia-geral.

CAPÍTULO VII

Do regime de financiamento

Artigo 52.º

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das joias e quotas dos associados;
- b) As quantias recebidas como contrapartida por eventuais serviços prestados pela associação aos seus associados no âmbito dos seus fins; e
- c) Quaisquer importâncias, fundos, donativos ou legados que venham a ser constituídos ou que lhe sejam atribuídos.

Artigo 53.º

As despesas da associação serão exclusivamente as que resultarem da execução dos presentes estatutos e dos regulamentos e normas dela emanados, bem como do cumprimento das disposições legais aplicáveis.

Artigo 54.º

1- O saldo da conta de gerência de cada exercício será aplicado nos termos seguintes:

- a) 10 % para a reserva obrigatória;
- b) O restante para os fins associativos que a assembleia-geral determinar.

2- A reserva obrigatória só poderá ser movimentada com autorização da assembleia.

Artigo 55.º

1- A vida financeira e a gestão da associação no seu conjunto ficam subordinados a orçamento anual a aprovar pela direção e pelo conselho fiscal.

2- O orçamento ordinário de cada exercício será dado a conhecer à assembleia-geral na reunião deste órgão que apreciar os documentos a que se refere o artigo seguinte.

Artigo 56.º

A direção elaborará, com referência a 31 de dezembro de cada ano, e apresentará à assembleia-geral do ano seguinte, acompanhados de parecer do conselho fiscal, o relatório, o balanço e as contas de cada exercício.

Artigo 57.º

O saldo da conta de gerência será aplicado de acordo com o que for decidido pela direção e pelo conselho fiscal, devendo, porém, essa aplicação ser ratificada pela primeira assembleia-geral que se realizar.

CAPÍTULO VIII

Regulamento interno

Artigo 58.º

1- Os presentes estatutos poderão ser objeto de regulamento interno em todos os aspetos que não contendam com os direitos ou deveres fundamentais dos associados.

2- O regulamento interno a que se refere o número anterior será aprovado em assembleia-geral convocada expressamente para o efeito com uma antecedência mínima de 30 dias.

3- As disposições e todas as alterações do regulamento interno serão sempre objeto de aprovação em assembleia-geral, cuja deliberação será tomada por maioria absoluta dos votos dos associados presentes, para cumprimento do artigo 445.º e 451.º, ambos do Código de Trabalho.

CAPÍTULO IX

Disposição final

Artigo 59.º

Nos termos do artigo 446.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, o exercício do cargo de presidente de direção é incompatível com o exercício de qualquer cargo em partido político, instituição religiosa ou outra associação relativamente a qual exista conflito de interesses.

Registado em 11 de dezembro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 37, a fl. 155 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 29 de novembro de 2023, com última publicação no *Diário da República*, 3.ª série, suplemento n.º 238, de 14 de outubro de 1975.

CAPÍTULO I

Denominação, duração, âmbito, objeto e sede

Artigo 1.º

A Associação dos Comerciantes de Adornos e Utilidades do Distrito de Lisboa é uma associação de direito privado, sem fins lucrativos e de duração ilimitada, constituída ao abrigo das disposições legais sobre direito de associação e sobre associações de empregadores.

Artigo 2.º

A associação abrange o distrito de Lisboa e tem a sua sede na cidade de Lisboa, na Rua Castilho, n.º 14.

Artigo 3.º

A associação tem por objeto:

- a) Defender e representar os legítimos interesses e direitos de todos os empresários associados, seu prestígio e dignificação;
- b) Contribuir para o harmónico desenvolvimento da economia nacional e das actividades representadas em particular;
- c) Promover, em geral, a defesa dos interesses e direitos relativos aos sectores de comércio que representa, promovendo e praticando quanto possa contribuir para o respectivo progresso técnico, económico e social, designadamente celebrando convenções coletivas de trabalho e prestando serviços aos associados ou celebrando acordos e protocolos com instituições públicas ou privadas para esse efeito;
- d) Cooperar com a União de Associações do Comércio e Serviços da Região de Lisboa e Vale do Tejo em todos os aspetos que resultem da adesão a esta estrutura associativa.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 4.º

1- Podem ser associados todas as empresas, singulares ou coletivas que, no distrito de Lisboa, exerçam o comércio de antiguidades, móveis e adornos domésticos, vidros, louças e utilidades e material para eletricidade, gás, água, electrodomésticos, artigos informáticos, audiovisuais e artigos musicais.

2- A admissão dos associados é da competência da direção, mediante solicitação dos interessados em impresso próprio.

3- A direção só pode denegar o pedido de admissão com fundamento na falta de preenchimento dos requisitos estatutários.

Artigo 5.º

1- As empresas em nome individual serão representadas pelo seu titular ou por pessoa que possua poderes gerais de gestão.

2- As empresas em nome coletivo serão representadas por um dos seus administradores ou gerentes ou por pessoa a quem tenham sido conferidos poderes de administração ou gerência.

Artigo 6.º

Constituem direitos dos associados:

a) Participar na constituição e funcionamento dos órgãos sociais ou de quaisquer comissões ou delegações que a associação considere necessárias;

b) Participar e convocar reuniões da assembleia-geral, nos termos estatutários e dos regulamentos da associação, quando existam;

c) Apresentar sugestões que julguem convenientes à realização dos fins estatutários;

d) Utilizar e beneficiar dos serviços e do apoio da associação nas condições que forem estabelecidas pela direção;

e) Reclamar perante os órgãos associativos de atos que considerem lesivos dos interesses dos associados e da associação;

f) Fazer-se representar pela associação, ou por estrutura associativa de maior representatividade em que esta delegue, em todos os assuntos que envolvam interesses de ordem geral, nomeadamente no domínio das relações coletivas do trabalho;

g) Usufruir de todos os demais benefícios ou regalias da associação;

h) Desistir da qualidade de associado, desde que apresentado, por escrito, o pedido de demissão, e sem que haja direito a qualquer reembolso.

Artigo 7.º

São deveres dos associados:

a) Colaborar nos fins da associação;

b) Exercer com zelo, dedicação e eficiência os cargos para que forem eleitos ou designados;

c) Contribuir pontualmente com o pagamento da jóia de inscrição e/ou das quotas que vierem a ser fixadas;

d) Cumprir com as disposições legais, regulamentares e estatutárias, e bem assim as deliberações e compromissos assumidos pela associação, através dos seus órgãos competentes e dentro das suas atribuições;

e) Tomar parte nas assembleias gerais e nas reuniões para que forem convocados;

f) Prestar as informações e esclarecimentos e fornecer os elementos que lhes forem solicitados para a boa realização dos fins sociais;

g) Contribuir para o bom nome e prestígio da associação e para a eficácia da sua ação.

Artigo 8.º

1- Perdem a qualidade de associados:

a) Os que deixarem de exercer qualquer das actividades representadas pela associação;

b) Os que se demitirem;

c) Os que deixarem de pagar as suas quotas durante doze meses consecutivos e não as liquidarem dentro do prazo que, por carta registada, lhes for notificado;

d) Os que sejam expulsos por incumprimento dos seus deveres ou por deixarem de merecer a confiança ou o respeito dos demais associados pelas atitudes ou acções manifestadas ou praticadas e comprovada má fé e atentatória do prestígio da associação, nos termos estatutariamente previstos.

2- Os associados que desejarem desistir da sua qualidade de associados deverão apresentar o seu pedido de demissão, por carta registada, à direção e liquidar todas as suas obrigações perante a associação.

3- No caso da alínea c) do número 1, poderá a direção decidir a readmissão uma vez liquidado o débito ou acordado um plano de pagamento do mesmo.

CAPÍTULO III

Disciplina

Artigo 9.º

As infrações cometidas pelos associados contra o disposto nestes estatutos ou nos regulamentos da associação, quando existam, ou ainda, a inobservância culposa das deliberações validamente tomadas pelos órgãos associativos, serão punidas da forma prevista nos artigos seguintes.

Artigo 10.º

1- As infrações praticadas pelos associados são puníveis com as seguintes sanções:

- a) Advertência;
- b) Suspensão dos direitos sociais até seis meses;
- c) Expulsão.

2- A competência para aplicação das sanções cabe à direção, com exceção da alínea c) do número anterior, que é da competência da assembleia-geral.

Artigo 11.º

Nenhuma sanção pode ser aplicada sem que o associado conheça a acusação que lhe é formulada, a qual lhe será notificada por escrito, e se lhe conceda um prazo, não inferior a dez dias, para apresentar a sua defesa.

CAPÍTULO IV

Órgãos associativos

Secção I

Disposições gerais

Artigo 12.º

São órgãos da associação a assembleia-geral, a direção e o conselho fiscal.

Artigo 13.º

1- Os membros da mesa da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal são eleitos por períodos de quatro anos, podendo ser reeleitos para o mesmo órgão por mandatos sucessivos.

2- Nenhum associado pode, no mesmo mandato, ocupar mais do que um cargo eletivo.

3- Findo o período do mandato, os membros dos cargos sociais manter-se-ão no exercício dos seus cargos até que os novos membros sejam empossados.

Artigo 14.º

Quando algum dos órgãos sociais estiver reduzido a menos de metade da sua composição normal, será convocada, no prazo máximo de dois meses, uma assembleia-geral para eleição dos associados, que preencherão as vagas existentes até ao final do período do mandato em curso.

Artigo 15.º

Os órgãos associativos, no todo ou em parte, podem ser destituídos a qualquer momento, por deliberação da assembleia-geral, expressamente convocada para o efeito e que regulará os termos da gestão da associação até à realização de novas eleições.

Artigo 16.º

1- Todos os cargos de eleição são gratuitos.

2- Em qualquer dos órgãos sociais, cada um dos membros tem direito a um voto, cabendo ao presidente voto de desempate.

SECÇÃO II

Da assembleia-geral

Artigo 17.º

1- A assembleia-geral é constituída por todos os associados no pleno gozo dos seus direitos, inscritos na associação até sessenta dias antes da realização de cada reunião. Entende-se estar no pleno gozo dos seus direitos o associado que não seja devedor de qualquer quantia à associação.

2- Cada associado tem direito a um voto.

3- Os associados que sejam pessoas coletivas designarão representante mandatado para o efeito por credencial devidamente assinada e carimbada, a exhibir no acto em que o representante intervenha devendo este, de igual modo, ser portador de documento de identificação. A falta de documento de identificação poderá ser suprida pelo conhecimento pessoal da mesa da assembleia-geral.

4- A mesa da assembleia-geral é formada por um presidente, um vice-presidente e um secretário.

5- Incumbe ao presidente convocar as assembleias, dirigir os respetivos trabalhos e exercer todas as demais funções decorrentes dos estatutos e da lei.

6- O vice-presidente substituirá o presidente, nas suas faltas e impedimentos, podendo essa substituição ser feita também pelo secretário nos casos da falta simultânea dos dois.

7- Cabe ao secretário auxiliar o presidente e assegurar a realização das tarefas administrativas respeitantes à assembleia-geral, quando necessário.

Artigo 18.º

Compete à assembleia-geral:

- a) Eleger e destituir a respetiva mesa, a direção e o conselho fiscal;
- b) Aprovar e votar quaisquer alterações aos presentes estatutos;
- c) Aprovar, alterar e revogar regulamentos internos da associação;
- d) Definir as linhas gerais de atuação da associação, mediante proposta da direção;
- e) Discutir e votar anualmente o relatório de gestão e contas, o orçamento e programa de atividades, e apreciar o parecer do conselho fiscal;
- f) Deliberar, sob proposta da direção, sobre o montante das jóias e/ou das quotas;
- g) Apreciar ou deliberar sobre quaisquer outros assuntos para que tenha sido expressamente convocada, bem como exercer todas as outras funções que lhe sejam atribuídas legal ou estatutariamente.

Artigo 19.º

1- A assembleia-geral reunirá ordinariamente:

a) Até ao dia trinta de novembro, uma vez de quatro em quatro anos, para a eleição da mesa, da direção e do conselho fiscal;

b) Até ao final do mês de março de cada ano, para os efeitos previstos na alínea e) do artigo 18.º

2- Extraordinariamente, a assembleia-geral só poderá ser convocada por iniciativa da mesa, a pedido da maioria da direção ou do conselho fiscal, ou, ainda, a pedido fundamentado subscrito por um mínimo de 25 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3- A assembleia-geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros e meia hora depois com qualquer número, ressalvadas as situações previstas no artigo 40.º e no artigo 41.º Tratando-se de reunião extraordinária requerida por associados, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.

4- Os membros presentes na assembleia-geral terão de se fazer acompanhar de documento de identificação bem como de declaração emitida por legal representante do associado pessoa coletiva que representam, quando for o caso. A falta de documento de identificação poderá ser suprida pelo conhecimento pessoal da mesa da assembleia-geral.

5- Salvo em assembleias eleitorais, poderá ser promovida a realização de assembleias gerais com recurso alternativo ou simultâneo a meios telemáticos, devendo a associação assegurar a autenticidade das declarações e a segurança das comunicações, procedendo ao registo do seu conteúdo e dos respetivos intervenientes.

6- No caso previsto no número anterior, deverão ser apresentados ao presidente da mesa as cartas de representação dos associados pessoas coletivas, ou o documento de identificação dos associados pessoas singulares, consoante o caso.

7- As convocatórias deverão mencionar a possibilidade de os associados participarem através de recurso a meios telemáticos, quando seja o caso.

8- As deliberações da assembleia-geral, salvo o disposto no artigo 40.º e no artigo 41.º, serão tomadas por maioria absoluta de votos, cabendo ao presidente da mesa voto de desempate, e constarão em ata, assinada pelos componentes da mesa.

9- Nas reuniões da assembleia-geral não poderão ser tomadas deliberações estranhas à respetiva ordem de trabalhos, salvo se todos os associados estiverem presentes e concordarem com o aditamento.

Artigo 20.º

A convocatória para qualquer reunião da assembleia-geral deverá ser feita pelo presidente da mesa ou por quem o substitua nos termos previstos nos presentes estatutos, e por meio de comunicação postal ou electrónica, com a antecedência mínima de quinze dias, excepto quando funcionar para os fins previstos no artigo 40.º e no artigo 41.º, designando-se sempre o local, dia, hora e ordem de trabalhos.

Artigo 21.º

A assembleia-geral só poderá funcionar à hora marcada com a presença da maioria dos seus membros e meia hora depois com qualquer número, ressalvadas as situações previstas no artigo 40.º e no artigo 41.º. Tratando-se de reunião extraordinária requerida por associados, deverá estar presente a maioria dos requerentes, sem o que não poderá funcionar.

Artigo 22.º

As deliberações da assembleia-geral, salvo o disposto nos artigos 40.º e 41.º, serão tomadas por maioria absoluta de votos, cabendo ao presidente da mesa voto de desempate, e constarão em ata, assinada pelos componentes da mesa.

SECÇÃO III

Das eleições

Artigo 23.º

1- A eleição será feita em escrutínio secreto e em listas separadas para a mesa da assembleia-geral, da direcção, e do conselho fiscal, especificando os cargos a desempenhar.

2- As eleições efetuar-se-ão até 30 de novembro do ano que antecede o início do mandato, devendo as listas de candidatura para os órgãos associativos ser subscritas pelos candidatos.

Artigo 24.º

1- A apresentação de candidaturas pode ser feita pela direcção da associação, ou pela direcção da associação de grau superior na qual esteja filiada a presente associação ou, ainda, por associados em número mínimo de 20 % dos associados com direito de voto.

2- Com a apresentação de candidaturas, os proponentes indicarão o associado que representará a respetiva lista na comissão eleitoral.

3- Aquando da elaboração das listas eleitorais, os associados que sejam pessoas coletivas deverão indicar os seus representantes para integrar os órgãos sociais os quais, uma vez eleitos, apenas podem ser substituídos se tiverem renunciado ao mandato, sido destituídos, exonerados ou perdido a qualidade que possuíam na pessoa coletiva que os indicou, com ressalva do número 6.

4- Em casos excepcionais e devidamente fundamentados, poderá ser aceite pelo órgão social respectivo, fora dos casos previstos no número anterior, a alteração do representante da pessoa coletiva.

5- Perde o direito ao desempenho do mandato para que foi eleito o membro de qualquer dos órgãos sociais cuja empresa que represente deixe de estar inscrita na associação.

6- Cessando, por qualquer motivo, o vínculo entre o titular do cargo social e o seu representado, no caso de pessoas coletivas, conservará aquele o mandato até à realização de novas eleições, desde que ratificada essa continuidade por decisão conjunta da mesa da assembleia e da direcção.

7- As candidaturas deverão ser apresentadas ao presidente da mesa até sessenta dias antes da data mencionada no número 2 do artigo anterior, dispondo qualquer das direcções dos três dias úteis seguintes, se houver lugar à aplicação da primeira parte do número 1 do presente artigo.

Artigo 25.º

1- Até 30 dias antes da data designada para o acto eleitoral, o presidente da mesa e os representantes das listas, constituídos em comissão eleitoral, verificarão a regularidade das candidaturas apresentadas.

2- Nos três dias úteis seguintes ao termo do prazo previsto no número anterior, poderão ser promovidas substituições de candidatos rejeitados pela comissão eleitoral.

3- A comissão eleitoral organizará, no prazo máximo de dois dias úteis seguintes ao termo do prazo previsto no número anterior, uma relação das candidaturas aceites, que será rubricada pelo presidente da mesa ou quem o substitua, nos termos estatutários, e afixada na sede, servindo ainda para verificação do acto eleitoral.

Artigo 26.º

1- No prazo de trinta dias a contar da data de eleição, deve o presidente da mesa remeter ao ministério responsável pela área laboral a identificação dos eleitos para a direção acompanhada de cópia da ata da assembleia-geral, nos termos legalmente previstos.

2- Os membros eleitos para os diversos cargos tomarão posse entre os dias 1 a 10 de janeiro.

3- No caso de eleições antecipadas os membros tomarão posse entre o 4.º e o 15.º dias contados da data em que se realizou a eleição.

SECÇÃO IV

Da direção

Artigo 27.º

1- A direção da associação é composta por três elementos, sendo um presidente, um vice-presidente, e um tesoureiro.

2- Se, por qualquer motivo, a direção for destituída ou se demitir, será a gestão da associação, até à realização de novas eleições, regulada por deliberação da assembleia-geral.

Artigo 28.º

Compete à direção:

- a) Representar a associação em juízo e fora dele;
- b) Criar, organizar e dirigir os serviços da associação;
- c) Cumprir as disposições legais e estatutárias, bem como as deliberações da assembleia-geral;
- d) Apresentar anualmente à assembleia-geral o programa anual de actividades, o orçamento e o relatório e contas de gestão, acompanhados do parecer do conselho fiscal;
- e) Negociar, concluir e assinar convenções coletivas de trabalho;
- f) Elaborar propostas de regulamentos internos e submetê-los à aprovação da assembleia-geral;
- g) Submeter à apreciação da assembleia as propostas que se mostrem necessárias;
- h) Aplicar sanções, nos termos destes estatutos;
- i) Praticar tudo o que for julgado conveniente à realização dos fins da associação e à defesa dos sectores do comércio representados.

Artigo 29.º

1- A direção reunir-se-á sempre que o julgue necessário e for convocada pelo presidente ou pela maioria dos seus membros, e funcionará logo que esteja presente a maioria dos seus membros.

2- As deliberações são tomadas por maioria de votos dos membros presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade.

3- Os membros da direção respondem solidariamente pelas decisões tomadas contrárias aos estatutos, à lei e aos regulamentos da associação, sendo isentos os que votarem contra a decisão ou dela reclamarem na primeira sessão em que participem.

Artigo 30.º

1- Para obrigar a associação são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, devendo uma destas assinaturas ser do presidente ou do tesoureiro se se tratar de documentos respeitantes a numerário e contas.

2- Os atos de mero expediente serão assinados pelo presidente da direção ou, em seu nome, por qualquer outro membro da direção ou, ainda, por funcionário qualificado a quem sejam atribuídos poderes para tanto.

SECÇÃO V

Do conselho fiscal

Artigo 31.º

O conselho fiscal é composto por três membros, sendo um presidente, um relator e um vogal, eleitos pela assembleia-geral.

Artigo 32.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Participar ao presidente da mesa da assembleia-geral qualquer irregularidade detectada na contabilidade ou em qualquer acto de gestão financeira praticado pela direção;
- b) Emitir parecer sobre os relatórios e contas a submeter à assembleia-geral, e sobre quaisquer outros assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia-geral ou pela direção;
- c) Exercer todas as outras funções consignadas na lei, nos presentes estatutos e nos regulamentos vigentes, quando existam.

Artigo 33.º

1- O conselho fiscal reúne ordinariamente uma vez por ano, e extraordinariamente a convocação do seu presidente ou da maioria dos seus membros ou, ainda, a pedido da direção da associação.

2- As deliberações do conselho fiscal serão tomadas com a presença da maioria dos seus membros e por maioria de votos dos titulares presentes, cabendo ao presidente voto de qualidade.

CAPÍTULO V

Regime financeiro

Artigo 34.º

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das jóias e/ou quotas pagas pelos associados;
- b) Os juros e outros rendimentos dos bens que possuir;
- c) Quaisquer outros benefícios, donativos ou contribuições permitidas por lei.

Artigo 35.º

Não deverão existir em caixa quantias superiores a 500,00 €, devendo os valores ser depositadas à ordem da associação, em qualquer instituição bancária, com sede, filial ou agência em Lisboa.

Artigo 36.º

Constituem despesas da associação:

- a) As que provierem da execução dos estatutos e seus regulamentos, se existentes estes;
- b) Quaisquer outras não previstas, mas devidamente orçamentadas e autorizadas pela direção.

Artigo 37.º

O disposto neste capítulo aplica-se a qualquer associação de grau superior na qual se filie a associação, e para a qual se transfiram as suas receitas e despesas, nos termos do respectivo protocolo de adesão, aplicando-se em tal caso o que, a este título, esteja previsto nos respetivos estatutos.

Artigo 38.º

A falta de pontual pagamento das quotas devidas à associação ou a associação de grau superior na qual se filie a presente associação e para a qual se transfiram as suas receitas e despesas, como previsto no artigo anterior, poderá dar lugar à aplicação das sanções previstas no artigo 10.º ou à perda da qualidade de associado, prevista no artigo 8.º número 1 alínea c), nos termos consignados nos presentes estatutos.

CAPÍTULO VI

Disposições gerais

Artigo 39.º

O ano social coincide com o ano civil.

Artigo 40.º

1- Os presentes estatutos poderão ser alterados por deliberação da maioria de três quartos dos votos correspondentes aos associados presentes na reunião da assembleia-geral expressamente convocada para o efeito.

2- A convocação da assembleia-geral para o efeito do disposto no número anterior deverá ser feita com a antecedência de, pelo menos, vinte dias e será acompanhada do texto das alterações propostas.

Artigo 41.º

1- A associação só poderá ser dissolvida por deliberação que envolva o voto favorável de 75 % do número total de associados e que tenha sido expressamente convocada para o efeito com o mínimo de trinta dias de antecedência.

2- A assembleia-geral que votar a dissolução designará os liquidatários e indicará o destino do património social disponível, o qual não poderá ser distribuído pelos associados. Supletivamente, funcionará como comissão liquidatária a direção em exercício.

Artigo 42.º

Os casos omissos e as dúvidas provenientes da interpretação e execução destes estatutos e seus regulamentos, quando existam, serão resolvidos em reunião conjunta da mesa da assembleia-geral, da direção e do conselho fiscal.

Artigo 43.º

Os presentes estatutos entram em vigor com a respetiva publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Registado em 12 de dezembro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o número 38, a fl. 155 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria - Cancelamento

Por sentença proferida em 13 de julho de 2023 e transitada em julgado em 2 de outubro de 2023, no âmbito do Processo n.º 1117/23.9T8LRA, que correu termos no Tribunal Judicial da Comarca de Leiria - Juízo do Trabalho de Leiria - Juiz 3, movido pelo Ministério Público contra a Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria, foi declarada ao abrigo do número 1 do artigo 456.º do Código do Trabalho a extinção judicial da referida associação de empregadores, por esta não ter requerido nos termos do número 1 do artigo 454.º do mesmo código, a publicação da identidade dos membros da direção desde a última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2011.

Assim, nos termos do número 4 do referido artigo 456.º do Código do Trabalho, é cancelado o registo dos estatutos da Associação dos Comerciantes de Carnes do Distrito de Leiria, efetuado em 14 de agosto de 1975, com efeitos a partir da publicação deste aviso no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Empresarial de Sines - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de janeiro de 2023 para o mandato de três anos.

Presidente - Evolution Details, L.^{da}, representada por Hugo Manuel Reis Lopes Pires Ferreira.

Vice-presidente - Knights Land Unipessoal, L.^{da}, representada por Armando Sérgio Valadares Moreira.

Tesoureiro - World 360 Unipessoal, L.^{da}, representada por Vera Lúcia da Costa Violante.

Secretário - Rico & Neves, L.^{da}, representada por Ricardo Campos da Silva Rico.

Vogal - F. Diogo, ENI, representada por Fernando Manuel Diogo.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

NH Hotel Rallye Portugal, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 23 de novembro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

José Manuel Murteira Ferreira Cruz.

Calogero Lombardo.

Bruno Miguel da Silva Borges.

David Filipe Fonseca Pereira.

Amadeu Pedro Filipe.

Suplentes:

Rui Miguel Assunção Narquel.

Diulinda Ferreira Carvalho Carvalho.

Andreia Pizarra.

Luís Miguel Guimarães Trindade.

Registado em 1 de dezembro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 78, a fl. 59 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Navigator Paper Setúbal, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 28, 29, 30 e outubro de 2023 para o mandato de três anos.

Efetivos:

Marcos José Maltez Oliveira.
Jorge Adriano Pereira Moscão.
Carlos Manuel Pestana Santainhas.
Ricardo Filipe Fernandes Tavares.
José Alexandres Pereira Cascarrinho.

Suplentes:

Diogo Alexandre Bobrinhas Marques.
Samuel Alexandre Sousa Galveia.
Paulo Jorge Figueiredo da Silva.
Nuno Miguel Brandão Oliveira.

Registado em 11 de dezembro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 75, a fl. 59 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

INTERBOLSA - Sociedade Gestora de Sistemas de Liquidação e de Sistemas Centralizados de Valores Mobiliários, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 15 de novembro de 2023 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Joaquim da Silva Cardoso.

Eduardo António de Sousa Silva.

Suplente:

Célio Manuel dos Santos Monteiro.

Ari Adriano Justino Morais Ferreira de Meireles.

Registado em 7 de dezembro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 76, a fl. 59 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

LISNAVEYARDS - Naval Services, L.^{da} - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 22 de novembro de 2023 para o mandato de dois anos.

Efetivos:

Marcelo Filipe Mira Bento.
André Filipe Graça Oliveira.
Ruben Miguel Tavares da Silva.
João Eduardo Duarte Miranda.
Filipe André Ferreira Santana.

Suplente:

Hélder Jorge dos Santos da Costa Afonso.
Armando Manuel Roque Barata.
Tiago Filipe Lourenço Canilhas.
João Pedro Antunes Costinha.
Vítor Manuel do Couto Ramos Ferreira.

Registado em 12 de dezembro de 2023, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 77, a fl. 59 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

SPdH - Serviços Portugueses de Handling, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores eleita em 30 de setembro de 2022 para o mandato de dois anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 42, de 15 de novembro de 2022, foi efetuada a seguinte substituição:

Luísa Maria Gomes Borba é substituída por Nuno Miguel Vicente Coelho.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Caixa Geral de Depósitos, SA - Substituição

Na composição da comissão de trabalhadores eleita em 1 de junho de 2021 para o mandato de quatro anos, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2021, foi efetuada a seguinte substituição:

Carlos Ferreira Cassagne é substituído por José Eduardo Ferreira Silva.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

JANZ - Contagem e Gestão de Flúidos, 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 pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da lei acima referida, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de dezembro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa JANZ - Contagem e Gestão de Flúidos, SA:

«Os trabalhadores vêm, pela presente comunicar a V. Ex.^{as} com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que no dia 29 de fevereiro de 2024, realizar-se-á na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro.

Nome da empresa: JANZ - Contagem e Gestão de Flúidos, SA.
Morada: Av. Infante D. Henrique, 288, 1950-421 Lisboa.»

(Seguem as assinaturas de 82 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Roca, 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 pelos trabalhadores, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 6 de dezembro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Roca, SA.

«Serve a presente comunicação enviada com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, para informar que no dia 6 de março de 2024, será realizado na empresa Roca, SA, Centro Industrial de Cantanhede, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro:

Nome da empresa: Roca, SA.

Morada: Zona Industrial de Cantanhede, 3060-197 Cantanhede.»

(Seguem as assinaturas de 169 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Schaeffler Portugal, Unipessoal L.^{da} - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas, SITE-CSRA, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 4 de dezembro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Schaeffler Portugal, Unipessoal L.^{da}

«Pela presente comunicamos a V. Ex.^{as}, com a antecedência exigida no número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que o sindicato SITE-CENTRO Sul e Regiões Autónomas, no dia 8 de março de 2024, irá realizar na empresa abaixo identificada, o ato eleitoral com vista à eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho, conforme disposto nos artigos 21.º, 26.º e seguintes da Lei n.º 102/2009.

Nome da empresa: Schaeffler Portugal, Unipessoal L.^{da}

Morada: Rua Estrada do Lavradio, 25 - 2500-294 Caldas da Rainha.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Chama Amarela - Fornos Industriais, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Chama Amarela - Fornos Industriais, SA, realizada em 20 de novembro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2023.

Efetivos:

Gracílio João Rodrigues Sansana.
Joaquim Miguel da Silva Lopes.

Suplentes:

Alípio António Sebastião.
Edgar Manuel Ribeiro Rocha.

Registado em 6 dezembro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 82, a fl. 164 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Autoridade Nacional de Comunicações (ANACOM) - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Autoridade Nacional de Comunicações (ANACOM), realizada 20 de novembro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 de agosto de 2023.

Efetivos:

Josiana Reis Carneiro.
Carla Maria Costa Ramos.
Luís Manuel Mendes Corista.
Manuel Martins Rodrigues de Sá.

Suplentes:

João Miguel Montes Alves de Castro.
Duarte Fernando Alves.
Domingas da Conceição Cardosa Vieira Lourenço.
Fernando Carlos Ribeiro Monteiro Gomes.

Registado em 6 de dezembro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 83, a fl. 164 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Águas do Douro e Paiva, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Águas do Douro e Paiva, SA, realizada em 23 de outubro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2023.

Efetivos:

Eurico Jorge Martins da Silva.

Fábio Miguel Silva Neves.

Suplentes:

Nuno Miguel Neves Castro.

Alexandre Mário Cardoso Fortunato.

Registado em 5 de dezembro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 81, a fl. 164 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Huf Portuguesa - Fábrica de Componentes para o Automóvel, Unipessoal L.^{da} - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Huf Portuguesa - Fábrica de Componentes para o Automóvel, Unipessoal L.^{da}, realizada em 22 de novembro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 34, de 15 de setembro de 2023.

Efetivos:

António Jorge Rodrigues Ferreira.
Edite Fernanda Marques Borges.
Daniel Francisco Matos Costa.
Jorge Manuel Santos Amaral.

Suplentes:

Carlos Alberto Oliveira Gonçalves.
Luis Manuel Chaves Gomes.
Sérgio António Ferreira Simões Tavares.
Sofia Maria Ferreira Rodrigues.

Registado em 7 dezembro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 84, a fl. 164 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

I.M., Inapal Metal, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa I.M., Inapal Metal, SA, realizada em 27 de novembro de 2023.

Efetivos:

Olivia Isabel de Sá Azevedo.
Ângela Cristina Costa Ferreira.
Manuel Sousa Gonçalves.

Suplentes:

João Ferraz da Silva Dantas.
Sandra Maria Carneiro Reis.
Rosária Cristina Moreira da Silva.

Registado em 7 dezembro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 85, a fl. 164 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Ordem dos Psicólogos Portugueses - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Ordem dos Psicólogos Portugueses, realizada em 29 de setembro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2023.

Efetivo:

Alexandra Caldas.

Suplente:

Luís Andrade.

Registado em 7 dezembro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 86, a fl. 164 do livro n.º 1.

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES

O Decreto-Lei n.º 396/2007, de 31 de dezembro, na sua redação atual, cria o Catálogo Nacional de Qualificações, e atribui à Agência Nacional para a Qualificação, IP, atual Agência Nacional para a Qualificação e o Ensino Profissional, IP, a competência de elaboração e atualização deste Catálogo, através, nomeadamente, da inclusão, exclusão ou alteração de qualificações.

De acordo com o número 7 do artigo 6.º daquele diploma legal, as atualizações do Catálogo, são publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, bem como publicados no sítio da *internet* do Catálogo Nacional de Qualificações.

No âmbito do processo de atualização e desenvolvimento do Catálogo Nacional de Qualificações, vimos proceder às seguintes alterações:

5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES

• Integração da UFCD 11047 - Gestão de pragas - Planeamento, atuação e impactes dos produtos biocidas (50 h), na bolsa das seguintes qualificações (**anexo 1**):

- Operador/a agrícola (nível 2);
- Operador/a de pecuária (nível 2);
- Operador/a de jardinagem (nível 2);
- Operador/a de manutenção em campos de golfe (*golf keeper*) (nível 2);
- Técnico/a de controlo de qualidade alimentar (nível 4);
- Técnico/a de indústrias alimentares (nível 4);
- Técnico/a de produção agropecuária (nível 4);
- Técnico/a de jardinagem e espaços verdes (nível 4).

• Integração das UFCD 11048 - Gestão de pragas - Biocidas (50 h) e 11049 - Gestão de pragas - Processos de suporte (50 h) e 11050 - Gestão de pragas - Técnicas específicas (50 h), na bolsa das seguintes qualificações (**anexo 2**):

- Técnico/a de controlo de qualidade alimentar (nível 4);
- Técnico/a de indústrias alimentares (nível 4);
- Técnico/a de produção agropecuária (nível 4);
- Técnico/a de jardinagem e espaços verdes (nível 4).

Anexo 1

UFCD 11047**Gestão de pragas - Planeamento, atuação e impactes dos produtos biocidas****CARGA HORÁRIA:** 50 h**PONTOS DE CRÉDITO:** 4,50

OBJETIVOS

1. Identificar os diplomas legais e as normas aplicáveis à gestão de pragas.
2. Identificar os princípios de gestão integrada e a bioecologia das pragas.
3. Identificar os tipos de produtos biocidas e os impactes ambientais resultantes da sua aplicação.
4. Aplicar produtos biocidas em segurança.
5. Determinar medidas de redução dos riscos na utilização de produtos biocidas.
6. Gerir os resíduos/subprodutos resultantes da atividade para minimizar os impactes ambientais.
7. Aplicar técnicas de conceção, organização, execução e avaliação de planos de gestão de pragas.
8. Avaliar a eficácia de planos integrados de gestão de pragas.

CONTEÚDOS

1. Enquadramento legal
 - 1.1. Legislação, normas e convenções específicas em vigor
 - 1.2. Regime sancionatório
 - 1.3. Entidades reguladoras e fiscalizadoras
2. Pragas
 - 2.1. Definição
 - 2.2. Bioecologia das espécies alvo
 - 2.2.1. Murídeos
 - 2.2.2. Blatídeos
 - 2.2.3. Dípteros
 - 2.2.4. Insetos picadores e sugadores de sangue (ectoparasitas)
 - 2.2.5. Formigas
 - 2.2.6. Insetos dos produtos armazenados
 - 2.2.7. Insetos dos têxteis
 - 2.2.8. Aracnídeos
 - 2.2.9. Outros artrópodes invasores
 - 2.2.10. Xilófagos
 - 2.3. Bioecologia das espécies não alvo mais relevantes
 - 2.4. Legislação e convenções sobre a proteção dos animais
 - 2.5. Princípios de microbiologia e segurança biológica
 - 2.6. Medidas preventivas
 - 2.7. Medidas de controlo (física/mecânica, biotecnológica, química)
 - 2.8. Metodologias de gestão de pragas
3. Produtos biocidas
 - 3.1. Definição, tipos e descritivos
 - 3.2. Classificação química
 - 3.3. Modos de ação
 - 3.4. Formulações e condicionantes intrínsecas
 - 3.5. Modos de utilização em função da praga e dos locais de aplicação
 - 3.6. Rótulo, ficha de dados de segurança (FDS) e ficha técnica
 - 3.6.1. Definição de mistura, concentração, alto, médio e baixo volume
 - 3.6.2. Cálculo de doses em função das concentrações e volumes pretendidos
 - 3.6.3. Equipamentos de suporte para aplicação de biocidas - Tecnologia, manutenção e técnicas de aplicação

- 3.6.4. Intervalo de segurança de um produto
- 3.6.5. Riscos para o utilizador
- 3.6.6. Equipamentos de proteção individual e coletiva
- 3.7. Medidas de redução dos riscos na utilização de produtos biocidas (para o utilizador, organismos não alvo, cliente e seus bens e para o público em geral)
- 3.8. Impacte ambiental
- 3.9. Gestão de resíduos e subprodutos
- 4. Planos de gestão de pragas
 - 4.1. Identificação do problema, quantificação, extensão e historial do cliente
 - 4.2. Análise da causa para a existência da praga
 - 4.3. Impacte da(s) praga(s) nas pessoas, bens, operações e infraestruturas
 - 4.4. Adequação do plano/programa aos sistemas de qualidade e segurança existentes (alimentar e outros)
 - 4.5. Formulação do plano/programa
 - 4.6. Formulação da proposta
 - 4.7. Apresentação e justificação da proposta ao cliente
 - 4.8. Relatório de intervenção e seu preenchimento
 - 4.9. Análise de tendências
 - 4.10. Avaliação da eficácia

OBSERVAÇÕES

A UFCD 11047 integra a formação específica setorial do Ministério da Agricultura e da Alimentação (MAA), autoridade competente para a certificação e homologação da respetiva formação.

A realização da UFCD carece de homologação e posterior reconhecimento do certificado de qualificações pelas Direções Regionais de Agricultura e Pescas (DRAP) nos termos da legislação, regulamentos específicos e normas orientadoras, disponíveis no sítio da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural (DGADR) - <https://www.dgadr.gov.pt/>.

O reconhecimento do certificado de qualificações, a efetuar pela DRAP/MAA, depende de o formando atestar ter idade igual ou superior a 18 anos e deter a escolaridade mínima obrigatória.

Anexo 2

UFCD 11048 | Gestão de pragas - Biocidas

CARGA HORÁRIA: 50 h

PONTOS DE CRÉDITO: 4,50

OBJETIVOS

1. Identificar os diplomas legais e as normas aplicáveis à gestão de pragas.
2. Identificar o regime sancionatório dos produtos biocidas e as entidades reguladoras e fiscalizadoras nacionais e europeias.
3. Identificar os produtos biocidas, família química e tipo de formulações.
4. Reconhecer os tipos de produtos biocidas adequados ao controlo dum dado organismo alvo.
5. Identificar os riscos do uso dos produtos biocidas.
6. Reconhecer os sintomas e tratamentos para as intoxicações por via da aplicação de produtos biocidas.
7. Determinar medidas de controlo dos riscos na utilização de produtos biocidas.
8. Identificar as entidades competentes para a autorização das substâncias ativas, colocação no mercado e utilização dos produtos biocidas.
9. Interpretar «*infocards*», fichas técnicas e de dados de segurança.
10. Determinar a adequação e aplicabilidade dos produtos biocidas, suas técnicas e equipamentos de aplicação.

CONTEÚDOS

1. Enquadramento legal
 - 1.1. Legislação, normas e convenções específicas em vigor
 - 1.2. Regime sancionatório
 - 1.3. Entidades reguladoras e fiscalizadoras
2. Biocidas
 - 2.1. Definição e caracterização
 - 2.2. Famílias
 - 2.3. Tipo de formulações e sua adequação
3. Tipos de biocidas
 - 3.1. Desinfetantes
 - 3.1.1. Higiene humana
 - 3.1.2. Desinfetantes e algicidas não destinados a aplicação direta em seres humanos ou animais
 - 3.1.3. Higiene veterinária
 - 3.1.4. Superfícies em contacto com géneros alimentícios e alimentos para animais
 - 3.1.5. Água potável
 - 3.2. Conservantes
 - 3.2.1. Conservantes para produtos durante o armazenamento
 - 3.2.2. Produtos de proteção de películas
 - 3.2.3. Produtos de proteção da madeira
 - 3.2.4. Produtos de proteção de fibras, couro, borracha e materiais polimerizados
 - 3.2.5. Produtos de proteção de materiais de construção
 - 3.2.6. Produtos de proteção de líquidos utilizados nos sistemas de arrefecimento e processamento
 - 3.2.7. Produtos de proteção contra secreções viscosas
 - 3.2.8. Produtos de proteção para os fluidos utilizados no processamento ou corte
 - 3.3. Produtos de controlo de animais prejudiciais
 - 3.3.1. Rodenticidas
 - 3.3.2. Avicidas
 - 3.3.3. Moluscicidas, vermícidias e produtos destinados a controlar outros invertebrados
 - 3.3.4. Piscicidas
 - 3.3.5. Inseticidas, acaricidas e produtos destinados a controlar outros artrópodes
 - 3.3.6. Repelentes e atrativos

- 3.3.7. Controlo de outros vertebrados
- 3.4. Outros produtos biocidas
 - 3.4.1. Produtos anti-incrustantes
 - 3.4.2. Fluidos de embalsamamento e taxidermia
- 4. Riscos químicos e biológicos dos biocidas para os bens, pessoas e ambiente
 - 4.1. Classificação físico-química, toxicológica e ecotoxicológica
 - 4.1.1. Intoxicações mais comuns e sintomas
 - 4.1.2. Procedimentos a adotar
- 5. Autoridades competentes e comités europeus dos biocidas
 - 5.1. Objetivos e competências
 - 5.2. «Infocard» - Perfil breve e dados dos produtos biocidas
 - 5.3. Colocação e uso no mercado nacional de produtos biocidas - Requisitos e procedimentos
 - 5.4. Sistema de registo europeu
- 6. Fichas técnicas e de dados de segurança e rótulos de produtos biocidas
 - 6.1. Apresentação e interpretação das fichas técnicas
 - 6.1.1. Modo de ação de um produto biocida
 - 6.1.2. Intervalo de segurança de um produto biocida
 - 6.1.3. Formulações e condicionantes intrínsecas
 - 6.1.4. Riscos para o utilizador
 - 6.1.5. Equipamentos de proteção individual e coletiva
 - 6.1.6. Cálculo de doses em função das concentrações e volumes pretendidos
 - 6.1.7. Impacte ambiental dos produtos biocidas
 - 6.1.8. Gestão dos produtos biocidas e seus resíduos
 - 6.2. Apresentação e interpretação de uma ficha de dados de segurança (FDS)
 - 6.3. Interpretação dos rótulos dos produtos biocidas
- 7. Equipamentos e técnicas para aplicação de biocidas
 - 7.1. Tipos de equipamentos
 - 7.2. Modos de utilização em função do tipo de praga, do local de aplicação e da finalidade

OBSERVAÇÕES

A UFCD 11048 integra a formação específica setorial do Ministério da Agricultura e da Alimentação (MAA), autoridade competente para a certificação e homologação da respetiva formação.

A realização da UFCD carece de homologação e posterior reconhecimento do certificado de qualificações pelas Direções Regionais de Agricultura e Pescas (DRAP) nos termos da legislação, regulamentos específicos e normas orientadoras, disponíveis no sítio da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural (DGADR) - <https://www.dgadr.gov.pt/>.

O reconhecimento do certificado de qualificações, a efetuar pela DRAP/MAA, depende de o formando atestar ter idade igual ou superior a 18 anos e deter o 12.º ano de escolaridade, na área de ciências e tecnologias, ou qualificação de nível 4 ou 5 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), ou equivalente, das áreas agroalimentar e do ambiente.

UFCD 11049 | Gestão de pragas - Processos de suporte**CARGA HORÁRIA:** 50 h**PONTOS DE CRÉDITO:** 4,50**OBJETIVOS**

1. Apoiar na conceção e implementação dos planos de gestão de pragas atendendo aos seus princípios e conceitos.
2. Apoiar a equipa comercial, de comunicação e de *marketing*.
3. Colaborar na gestão de recursos humanos.
4. Colaborar na aplicação de modelos de gestão e de qualidade.

CONTEÚDOS

1. Planos de gestão de pragas
 - 1.1 Requisitos normativos
 - 1.2 Conceção
 - 1.3 Implementação
2. Marketing e gestão comercial
 - 2.1 Conceção, valorização e promoção da prestação do serviço
 - 2.2 Fundamentos das vendas
 - 2.3 Tecnologias de informação aplicadas às vendas
 - 2.4 Técnicas de vendas
 - 2.5 Estratégias de negociação
 - 2.6 Comportamento do consumidor
 - 2.7 Elaboração da proposta formal ao cliente
 - 2.8 Logística
3. Gestão de recursos humanos
 - 3.1 Recrutamento, seleção e avaliação de desempenho
 - 3.2 Liderança e gestão de recursos humanos
 - 3.2.1 Relação interpessoal - Liderança, motivação e gestão de conflitos
 - 3.3 Gestão de formação técnica
 - 3.3.1 Requisitos para a gestão e organização
 - 3.3.2 Diagnóstico de necessidades de formação
 - 3.3.3 Definição do plano de formação e respetivos conteúdos
 - 3.3.4 Acompanhamento e controlo da execução do plano de formação
 - 3.3.5 Avaliação de eficiência e eficácia da formação
4. Gestão de qualidade
 - 4.1 Conceitos
 - 4.2 Normas aplicáveis
 - 4.3 Referenciais, sistemas e ferramentas da qualidade

OBSERVAÇÕES

A UFCD 11049 integra a formação específica setorial do Ministério da Agricultura e da Alimentação (MAA), autoridade competente para a certificação e homologação da respetiva formação.

A realização da UFCD carece de homologação e posterior reconhecimento do certificado de qualificações pelas Direções Regionais de Agricultura e Pescas (DRAP) nos termos da legislação, regulamentos específicos e normas orientadoras, disponíveis no sítio da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural (DGADR) - <https://www.dgadr.gov.pt/>.

O reconhecimento do certificado de qualificações, a efetuar pela DRAP/MAA, depende de o formando atestar ter idade igual ou superior a 18 anos e deter o 12.º ano de escolaridade, na área de ciências e tecnologias, ou qualificação de nível 4 ou 5 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), ou equivalente, nas áreas de educação e formação: 541 - Indústrias alimentares; 621 - Produção agrícola e animal; 622 - Floricultura e jardinagem.

UFCD 11050 | Gestão de pragas - Técnicas específicas**CARGA HORÁRIA:** 50 h**PONTOS DE CRÉDITO:** 4,50**OBJETIVOS**

1. Identificar os diplomas legais e as normas aplicáveis à gestão de pragas com técnicas específicas.
2. Identificar os produtos biocidas e as suas tipologias aplicadas a pragas específicas.
3. Determinar a adequação e aplicabilidade dos produtos biocidas para as pragas específicas em segurança.
4. Determinar as medidas de redução dos riscos na utilização de produtos biocidas para pragas específicas.
5. Manusear os produtos biocidas para as pragas específicas em segurança.
6. Descrever a biologia e os comportamentos relevantes das pragas específicas.
7. Aplicar métodos e técnicas de gestão de pragas específicas.
8. Descrever as técnicas de biossegurança.
9. Gerir os resíduos/subprodutos resultantes da atividade para minimizar os impactes ambientais.
10. Aplicar técnicas de conceção, organização, execução e avaliação de planos de gestão de pragas específicas.
11. Avaliar a eficácia de planos integrados de gestão de pragas específicas.

CONTEÚDOS

1. Enquadramento legal
 - 1.1. Legislação, normas e convenções específicas em vigor
 - 1.2. Regime sancionatório
 - 1.3. Entidades reguladoras e fiscalizadoras
2. Produtos biocidas para pragas específicas
 - 2.1. Definição, tipos e descritivos
 - 2.2. Classificação química
 - 2.3. Modos de ação
 - 2.4. Formulações e condicionantes intrínsecas
 - 2.5. Modos de utilização em função da praga específica e dos locais de aplicação
 - 2.6. Rótulo, ficha de dados de segurança (FDS) e ficha técnica
 - 2.6.1. Cálculo de doses em função das concentrações e volumes pretendidos
 - 2.6.2. Intervalo de segurança de um produto
 - 2.6.3. Riscos de segurança para o utilizador
 - 2.6.4. Equipamentos de proteção individual (EPI) e coletiva
 - 2.6.5. Medidas de redução dos riscos na utilização de produtos biocidas (para o utilizador, o ambiente, as espécies não visadas, cliente e seus bens e público em geral)
 - 2.7. Impacte ambiental
 - 2.8. Gestão dos resíduos e subprodutos
3. Bioecologia das pragas específicas
 - 3.1. Pragas da madeira
 - 3.2. Aves
 - 3.3. Ectoparasitas
 - 3.4. Pragas dos produtos armazenados e dos têxteis
 - 3.5. Murídeos
 - 3.6. Blatídeos
 - 3.7. Dípteros
 - 3.8. Pragas emergentes
4. Medidas preventivas
 - 4.1. Construção das instalações, *layout* e manutenção
 - 4.2. Gestão de higiene
 - 4.3. Gestão de resíduo
 - 4.4. Armazenamento
5. Métodos e técnicas de gestão de pragas específicas
 - 5.1. Sistemas dissuasores

- 5.2. Tratamento com calor
- 5.3. Tratamento com frio
- 5.4. Tratamento com gases inertes
- 5.5. Tratamento com radiação
 - 5.5.1. Por irradiação
 - 5.5.2. Por ultravioleta
 - 5.5.3. Por micro-ondas
 - 5.5.4. Repelentes e atrativos
- 5.6. Pincelagem, pulverização em baixo, médio e alto volume
- 5.7. Biossegurança no controlo de agentes microbiológicos
 - 5.7.1. Diretrizes de redução dos riscos na utilização de produtos biocidas (para o utilizador, o ambiente, as espécies não visadas, cliente e seus bens e público em geral)
 - 5.7.2. Classificação dos agentes biológicos nocivos
 - 5.7.3. Definição de zona infetada, de vigilância e de proteção
 - 5.7.4. Precauções universais ou padrão
 - 5.7.5. Gestão do risco: análise, prevenção e controlo
 - 5.7.6. Níveis de segurança biológica
 - 5.7.7. Biocidas para agentes biológicos nocivos
 - 5.7.8. Lista de verificação para a desinfeção (risco elevado)
 - 5.7.9. Procedimentos e EPI a utilizar de acordo com os níveis de segurança
 - 5.7.10. Rotinas de biossegurança
 - 5.7.11. Gestão de resíduos biológicos contaminados
- 5.8. Outros métodos emergentes
- 6. Planos de gestão de pragas com técnicas específicas
 - 6.1. Identificação do problema, quantificação, extensão e historial do cliente
 - 6.2. Análise de causa para a existência da praga
 - 6.3. Impacte da(s) praga(s) nas pessoas, nos seus bens, operações e infraestruturas
 - 6.4. Adequação do plano/programa aos sistemas de qualidade e segurança existentes (alimentar e outros)
 - 6.5. Formulação do plano/programa
 - 6.6. Formulação da proposta
 - 6.7. Apresentação e justificação da proposta ao cliente
 - 6.8. Relatório de intervenção e seu preenchimento
 - 6.9. Análise de tendências
 - 6.10. Avaliação da eficácia dos planos integrados de gestão de pragas específicas

OBSERVAÇÕES

A UFCD 11050 integra a formação específica setorial do Ministério da Agricultura e da Alimentação (MAA), autoridade competente para a certificação e homologação da respetiva formação.

A realização da UFCD carece de homologação e posterior reconhecimento do certificado de qualificações pelas Direções Regionais de Agricultura e Pescas (DRAP) nos termos da legislação, regulamentos específicos e normas orientadoras, disponíveis no sítio da Direção-Geral de Agricultura e Desenvolvimento Rural (DGADR) - <https://www.dgadr.gov.pt/>.

O reconhecimento do certificado de qualificações, a efetuar pela DRAP/MAA, depende de o formando atestar ter idade igual ou superior a 18 anos e deter o 12.º ano de escolaridade, na área de ciências e tecnologias, ou qualificação de nível 4 ou 5 do Quadro Nacional de Qualificações (QNQ), ou equivalente, nas áreas de educação e formação: 541 - Indústrias alimentares; 621 - Produção agrícola e animal; 622 - Floricultura e jardinagem.