

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 92/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Marvão e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 4
- Acordo coletivo de trabalho n.º 93/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila Viçosa e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 13

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros 29
- Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros 34
- Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia 38
- Portaria de extensão do contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP e outros 40

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros - Alteração salarial e outras 42
- Acordo de empresa entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Revisão global 49
- Acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Retificação 77

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

- Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT - Alteração 92

II – DIREÇÃO:

- Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Eleição 94

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

I – ESTATUTOS:

- Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP que passa a denominar-se AGEPOR - Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - Alteração 95

II – DIREÇÃO:

- AGEPOR - Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - Eleição 109

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

I – ESTATUTOS:

- Hospital Beatriz Ângelo - HBA - Constituição 110

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

I – CONVOCATÓRIAS:

- Amorim Cork Composites, SA - Convocatória 125
- COPAM - Companhia Portuguesa de Amidos, SA - Convocatória 126
- Exide Technologies Recycling II, L.^{da} - Convocatória 127
- AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA - Convocatória 128

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Câmara Municipal de Évora - Eleição 129
- Panpor - Produtos Alimentares, SA - Eleição 130

INFORMAÇÃO SOBRE TRABALHO E EMPREGO:

CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES:

- CATÁLOGO NACIONAL DE QUALIFICAÇÕES 131
- 5. ALTERAÇÃO DE QUALIFICAÇÕES 132

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 92/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Marvão e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Preâmbulo

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

Atendendo às especificidades dos serviços da Câmara Municipal de Marvão, 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.

Em face do exposto, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo empregador público:

Luis António Abelho Sobreira Vitorino, Presidente da Câmara Municipal de Marvão.

Pela associação sindical:

Ana Mafalda Morais da Cruz Nóvoa e Amílcar António Lança Pires, em representação do STFPSSRA - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Doravante designadas Partes, quando referidas conjuntamente.

CAPÍTULO I

Âmbito de aplicação 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 no sindicato subscritor, vinculados em regime de contrato de trabalho em funções públicas, integrados nas carreiras gerais de técnico superior, de assistente técnico e de assistente operacional, que exercem funções na Câmara Municipal de Marvão, doravante designada por Câmara.

2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Câmara que durante a vigência do mesmo se vierem a filiar no sindicato subscritor, bem como aos restantes trabalhadores não filiados, sem prejuízo, quanto a estes últimos, do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no art.º 370.º da LTFP.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g), do art.º 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 144 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobrevivência

1- O Acordo entra em vigor no primeiro dia útil seguinte ao da sua publicação na 2.^a série do *Diário da República* e vigora pelo prazo de três anos.

2- Decorrido o prazo mencionado no número anterior, o Acordo renova-se sucessivamente por períodos de três anos.

3- A denúncia e sobrevivência do Acordo seguem os trâmites legais previstos nos art.ºs 374.º a 376.º da LTFP.

CAPÍTULO II

Duração e Organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

1- O período normal 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.

3- A regra de aferição do cumprimento do período normal de trabalho é diária, sem prejuízo do horário flexível em que a aferição é efetuada mensalmente.

Cláusula 4.^a

Intervalo de descanso e descanso semanal

1- O período normal de trabalho diário será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a uma hora nem superior a duas horas, não podendo os trabalhadores prestar mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

2- Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório, acrescido de um dia de descanso semanal complementar, que devem coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente.

5- Os dias de descanso semanal obrigatório e semanal complementar só podem deixar de coincidir com o domingo e o sábado, respetivamente, nos casos previstos nos números 3, 4 e 5 do art.º 124.º da LTFP.

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

1- Na Câmara são previstas as seguintes modalidades de horário de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Jornada contínua;
- d) Horário desfasado;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Trabalho noturno;
- g) Isenção de Horário;
- h) Meia jornada.

2- Para além dos horários referidos no número 1, em casos devidamente fundamentados, podem ser fixados horários específicos, observando-se, para o efeito, o estabelecido na cláusula 14.^a

3- A Câmara não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

4- As alterações dos regimes de horários de trabalho devem ser devidamente fundamentadas e precedidas de consulta aos trabalhadores abrangidos e de consulta ao sindicato outorgante do Acordo, salvo em caso de força maior e que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a Câmara.

5- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração de horário de trabalho cuja duração não seja superior a uma semana, obrigando ao registo no processo do trabalhador e com a menção da consulta à estrutura de representação coletiva dos trabalhadores referida no número anterior.

6- As alterações referidas no nº 5 não podem ser realizadas mais de três vezes por ano e devem ser comunicadas aos trabalhadores com uma antecedência mínima de sete dias.

7- Havendo trabalhadores da Câmara pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

8- Os mapas dos horários de trabalho serão afixados, em local visível, em todos os serviços.

Cláusula 6.^a

Horário Rígido

1- 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 saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso.

Cláusula 7.^a

Horário flexível

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

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

3- Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho.

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

a) A prestação do trabalho pode ser efetuada entre as 08h00 e as 20h00, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas):

– manhã: das 10h00 às 12h00

– tarde: das 14h00 às 16h00;

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

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

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

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

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

c) Assegurar a realização de trabalho extraordinário diário que lhe seja determinado pelo superior hierárquico.

6- No final de cada período mensal de aferição, há lugar:

a) À marcação de falta, a justificar, por cada período igual ou inferior a 7 horas, sendo reportada ao último dia ou dias do mês a que o débito respeita.

b) À atribuição de créditos de horas, até ao máximo de 7 horas, é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

Cláusula 8.^a

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso não superior a 30 minutos que, para todos os efeitos legais, se considera como tempo de trabalho.

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

3- A jornada contínua pode ser autorizada nos seguintes casos:

a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;

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

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

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

- e) Trabalhador-estudante
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 9.^a

Horário desfasado

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

2- Havendo conveniência de serviço, é permitida a modalidade de horário desfasado, designadamente nos setores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados, sem prejuízo de prévia audição das associações sindicais.

Cláusula 10.^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 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- A prestação de trabalho por turnos deve obedecer às regras previstas no n.º 4 do Artigo 115.^a da LTFP, ou seja:

- a) os turnos são rotativos estando o respetivo pessoal sujeito à sua variação regular;
- b) os serviços de funcionamento permanente não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;
- c) as interrupções a observar em cada turno devem obedecer ao princípio de que não podem ser prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;
- d) as interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos consideram-se incluídas no período de trabalho;
- e) o dia de descanso semanal deve coincidir com o domingo, pelo menos, uma vez em cada período de quatro semanas;
- f) a mudança de turno só pode ocorrer após o dia de descanso.

3- O regime de trabalho por turnos é:

- a) Permanente, quando for prestado em todos os sete dias da semana;
- b) Semanal prolongado, quando for prestado em todos os cinco dias úteis e no sábado e domingo;
- c) Semanal, quando for prestado apenas de segunda a sexta-feira;
- d) Total, quando for prestado, em pelo menos, três períodos de trabalho diário;
- e) Parcial, quando for prestado apenas em dois períodos.

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

Cláusula 11.^a

Suplemento remuneratório de turno

1- Desde que um dos turnos seja total ou parcialmente coincidente com o período de trabalho noturno, os trabalhadores por turnos têm direito a um acréscimo remuneratório cujo montante varia em função do número de turnos adotados, bem como da natureza permanente ou não do funcionamento do serviço.

2- O acréscimo referido no número anterior, relativamente à remuneração base, é calculado de acordo com o disposto na legislação.

Cláusula 12.^a

Horários específicos

1- Podem ser fixados horários de trabalho específicos em situações devidamente fundamentadas, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade, definido nos art.ºs 33º e seguintes do Código de Trabalho e demais disposições legais, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea d), da LTFP;
 - b) A trabalhadores-estudantes, nos termos dos art.ºs 89º e seguintes do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4º, nº 1, alínea f), da LTFP do art.º 90.º do Código do Trabalho;
 - c) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes o justifiquem, nomeadamente nas situações de Trabalho a tempo parcial;
 - d) Nas situações de teletrabalho.
- 2- A fixação de horário nos termos das alíneas de a) a d), depende de requerimento do trabalhador e do respetivo despacho de deferimento.

Cláusula 13.ª

Isenção de horário de trabalho

- 1- Para além dos casos previstos no n.º 1 do art.º 117.º da LTFP, podem gozar da isenção de horário, mediante celebração de acordo escrito, devidamente fundamentado, 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 de observância do período normal de trabalho semanal acordado previsto na alínea c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP.
- 3- A isenção de horário 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.
- 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 os 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, nem do cumprimento da duração semanal de trabalho legalmente estabelecida, pelo que se mantém para os trabalhadores abrangidos o dever de realizar o registo de entrada e saída, sem prejuízo da aplicação de regras específicas de aferição do seu cumprimento quando o trabalho seja prestado fora das instalações do serviço onde o trabalhador está afeto.

Cláusula 14.ª

Meia jornada

- 1- A requerimento do trabalhador, pode ser autorizada a prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo.
- 2- Podem beneficiar desta modalidade os trabalhadores que reúnam os 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.
- 3- A prestação do trabalho na 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.

Cláusula 15.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 16.ª

Interrupções ocasionais

- 1- Nos termos do n.º 2 do art.º 102.º da LTFP, são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:
- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador;
 - b) As resultantes do consentimento do empregador público;
 - c) As ditadas por motivos técnicos, nomeadamente limpeza, manutenção ou afinação de equipamentos,

mudança de programas de produção, carga ou descargas de mercadorias, falta de matéria-prima ou energia ou fatores climatéricos que afetem a atividade do órgão ou serviço;

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

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

Cláusula 17.^a

Trabalho suplementar

1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.

2- O trabalho suplementar só pode ser prestado excecionalmente quando o órgão ou serviço tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho, que não justifiquem a admissão de trabalhador para o efeito, em casos de força maior e ainda quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a câmara.

3- A prestação de trabalho suplementar carece sempre de autorização prévia do dirigente máximo do serviço, dada por escrito, exceto por motivo de força maior, caso em que será comunicada e reduzida a escrito, logo que possível.

4- No caso previsto na parte final do número anterior, é sempre devido o respetivo pagamento pela prestação do trabalho suplementar.

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

6- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório confere o direito ao trabalhador a um dia de descanso compensatório remunerado, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

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

a) Trabalhador portador de deficiência comprovada;

b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante e trabalhador com filhos ou descendentes ou afins de linha reta ou adotados com idade inferior a 12 anos ou portadores de deficiência;

c) Trabalhador com doença crónica;

d) Trabalhador-estudante, salvo em casos de força maior.

Cláusula 18.^a

Limites da duração do trabalho suplementar

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

a) 150 Horas de trabalho por ano;

b) 2 Horas por dia normal de trabalho;

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

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

Cláusula 19.^a

Trabalho a tempo parcial

1- O trabalho a tempo parcial corresponde a um período normal de trabalho semanal inferior ao praticado a tempo completo.

2- O trabalho a tempo parcial pode, salvo estipulação em contrário, ser prestado em todos ou alguns dias da semana, sem prejuízo do descanso semanal, devendo o número de dias de trabalho ser fixado por acordo.

3- O trabalhador a tempo parcial tem direito à remuneração prevista na lei, em proporção do respetivo período normal de trabalho, bem como ao subsídio de refeição.

4- Nos casos em que o período normal de trabalho diário seja inferior a metade da duração diária do trabalho a tempo completo, o subsídio de refeição é calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

5- Para efeitos do disposto no art.º 152.º, n.º 1, do Código do Trabalho, é estabelecida a seguinte ordem de preferência:

a) Trabalhadores com deficiência ou doença crónica;

b) Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida;

c) Trabalhadores com responsabilidades familiares;

d) Trabalhadores que frequentem estabelecimentos de ensino médio ou superior.

Cláusula 20.^a

Teletrabalho

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

3- 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.

4- 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.

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

6- 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.

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

8- 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.

9- 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 9h00 e as 16h00.

Cláusula 21.^a

Pausa Digital

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

Cláusula 22.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias constante do número anterior acrescem 3 dias úteis, por obtenção de menção de adequado ou relevante na avaliação de desempenho, ou sistema equiparado, referente ao ano anterior, relevando-se, para esse efeito, as avaliações atribuídas a partir de 2020.

3- Aos períodos de férias referidos nos números anteriores acresce ainda, um dia útil por cada 10 anos de serviço na função pública

4- Os acréscimos ao período de férias previstos na presente cláusula, não dão direito a qualquer acréscimo remuneratório no subsídio de férias.

5- A falta de avaliação do trabalhador, por motivo imputável ao empregador público, determina a aplicação do disposto no n.º 2 da presente cláusula.

6- No caso em que, durante o período de férias do trabalhador, ocorra o falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos legais, ou de parente ou afim no 1.º grau da linha reta, ou de parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, determina o direito à interrupção ou suspensão do gozo do período de férias.

7- No caso estabelecido no número anterior cabe ao trabalhador a comunicação da ocorrência e a apresentação de respetivo documento comprovativo.

Cláusula 23.^a

Dispensas e faltas justificadas

- 1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração:
 - a) Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, em ano comum, a dispensa deverá ser concedida no dia 1 de março e nas mesmas condições da alínea anterior.
- 2- Quando ocorra o falecimento de um familiar do trabalhador da linha colateral em 3.º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o trabalhador tem direito ao dia do funeral, sem perda de remuneração.

Cláusula 24.^a

Feriado municipal e tolerâncias de ponto

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 25.^a

Princípios gerais

- 1- Constitui dever da Câmara instalar os trabalhadores em boas condições nos locais de trabalho, nomeadamente no que diz respeito à segurança e saúde no trabalho e prevenção de doenças profissionais.
- 2- A Câmara obriga-se a criar e manter serviços responsáveis pelo exato cumprimento no disposto no número anterior, de acordo com as disposições legais aplicáveis.
- 3- A Câmara obriga-se a cumprir a legislação em vigor em matéria de prevenção da segurança, da higiene e saúde no trabalho e manter os trabalhadores informados sobre as normas correspondentes.

Cláusula 26.^a

Medicina no trabalho

A Câmara promove a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos nos locais de trabalho, mediante serviços de medicina no trabalho, com o objetivo de realizar o acompanhamento médico e a monitorização e controlo dos fatores que possam afetar a saúde dos seus trabalhadores.

Cláusula 27.^a

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho

- 5- Sem prejuízo do disposto nos artigos 21.º e 26.º a 40.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, a Câmara compromete-se a prestar toda a colaboração que se mostra necessária à realização do ato eleitoral.
- 6- A Câmara compromete-se a colocar à disposição da comissão eleitoral os meios necessários para o cabal cumprimento das suas funções, nomeadamente colocando ao 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.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 28.^a

Comissão paritária

- 1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária, com competência para interpretar e integrar as disposições deste Acordo.
- 2- A comissão será composta por dois membros de cada parte.

- 3- As partes podem ser assistidas por dois assessores sem direito a voto.
- 4- Para efeitos da respetiva constituição, cada uma das Partes indica a 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 respetivos representantes.
- 5- As partes podem proceder à substituição dos seus representantes, mediante comunicação à outra e à DGAEP, com a antecedência de quinze dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.
- 6- A presidência da comissão é exercida anual e alternadamente pelas partes sendo a primeira determinada por sorteio.
- 7- A comissão só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos membros representantes das Partes.
- 8- As deliberações tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.
- 9- As reuniões podem ser convocadas por qualquer uma das partes com a antecedência não inferior a quinze dias, com a indicação do dia, hora e do local e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.
- 10- As reuniões da comissão realizam-se nas instalações da Câmara em local designado para o efeito.
- 11- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, as quais são assinadas na reunião seguinte pelos presentes.
- 12- As despesas emergentes do funcionamento da comissão paritária são suportadas pelas partes.
- 13- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 29.^a

Participação dos trabalhadores

- 1- A Câmara compromete-se a reunir, sempre que se justifique, com as associações sindicais subscritoras para análise e discussão de aspetos que digam respeito aos trabalhadores.
- 2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos previstos no art.º 465º do Código do Trabalho, por remissão do art.º 4.º, n.º 1, alínea j), da LTFP, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pela Câmara, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos, do normal funcionamento do órgão ou serviços.

Cláusula 30.^a

Divulgação

- 1- As partes obrigam-se a divulgar o presente Acordo nas respetivas páginas eletrónicas.
- 2- A Câmara disponibilizará um exemplar na Divisão de Recursos Humanos.

Marvão, 8 de agosto de 2023.

Pelo empregador público:

Luís António Abelha Sobreira Vitorino, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Marvão.

Pela associação sindical:

Ana Mafalda Morais Cruz Nóvoa e Amílcar António Lança Pires, na qualidade de mandatários e membros da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

Depositado em 26 de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 104/2023, a fl. 58 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 93/2023 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila Viçosa e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA

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, na sua atual redação, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade aos Municípios para conjuntamente com as associações sindicais celebrarem acordos coletivos de empregador público, também designados por ACEP. Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Vila Viçosa presta aos seus munícipes e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente acordo coletivo de empregador público, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Vila Viçosa, adiante designado por Empregador Público (EP) e por outro, a totalidade dos trabalhadores do EP filiados no STFPSSRA – Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar neste sindicato durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 200 (duzentos) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

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

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

a) Sábado e domingo; ou

b) Domingo e segunda-feira; ou

c) Sexta-feira e sábado;

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

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

2- Compete ao EP estabelecer os horários de trabalho aplicáveis a cada um dos seus serviços e respetivos trabalhadores, 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.

- a) Trabalhadores do Serviço Administrativo:
Segunda a sexta-feira 4 9h00 às 12H30 e das 14h00 às 17h30
- b) Trabalhadores do Serviço Operacional:
Segunda a sexta-feira 4 8h00 às 12H00 e das 13h30 às 16h30

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 poderá ser atribuída, mediante requerimento do trabalhador, nos seguintes casos:

- a) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de doze anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- c) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto com idade inferior a 12 anos;
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa do menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- e) Trabalhador estudante;
- f) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem, nomeadamente nas situações de necessidade de apoio a ascendentes em 1.º grau da linha reta;
- g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

5- Por decisão do executivo municipal e havendo acordo dos trabalhadores, a jornada contínua pode ser adotada, de segunda a sexta-feira, das 7 às 13 horas, nos meses de julho e agosto.

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 setor 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, 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.

Cláusula 9.^a

Horário flexível

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

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

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

b) 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 dez horas de trabalho;

d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido à semana, à quinzena ou ao mês, consoante for estipulado por acordo entre o EPe a comissão sindical ou delegados sindicais, na falta desta; e) A aplicação desta modalidade de horário não afasta o cumprimento do período mínimo de intervalo de descanso previsto no n.º 2 da Cláusula 3.^a deste ACEP.

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

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

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

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 10.^a

Isenção de horário

1- A modalidade de isenção de horário aplica-se a trabalhadores cujas funções profissionais, pela sua natureza, tenham de ser efetuadas fora dos limites dos horários normais de trabalho, ou que sejam regularmente exercidas fora do estabelecimento onde o trabalhador está colocado, dependendo de acordo entre o 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 162.º n.º 2 da LTFP.

Cláusula 11.ª

Horários específicos

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

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

Cláusula 12.ª

Trabalho noturno

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

Cláusula 13.ª

Limites do trabalho suplementar

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

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

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

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

Cláusula 14.ª

Recompensa de desempenho

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- A acrescer ao período normal de férias, os trabalhadores a quem tenha sido atribuída, na avaliação de desempenho, a menção de adequado ou superior têm direito a três dias de férias em cada ano do biénio subsequente ao período avaliado, relevando para o efeito, as avaliações de desempenho atribuídos a partir do biénio 2015-2016, inclusive.

3- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer aumento na remuneração ou no subsídio de férias.

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

Cláusula 15.ª

Dispensas, faltas justificadas e tolerâncias de ponto

1- É concedida tolerância de ponto ao trabalhador no dia do seu aniversário, sem perda de remuneração.

a) Nos casos em que por motivos de serviço não seja possível o gozo de dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, ou no caso do dia de aniversário recair em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar, ou em dia de feriado (municipal ou nacional), ou em dia de tolerância de ponto concedida pela Câmara Municipal ou pelo Governo, o trabalhador pode gozar no dia útil seguinte.

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

2- Em ano comum, é considerado o dia 1 de março como dia de aniversário do trabalhador nascido a 29 de fevereiro.

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 16.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

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

Empregador Público (EP): apresenta-se sob a forma de Município.

Representante dos Trabalhadores (RT): Pessoa eleita nos termos da lei para exercer funções de representação dos trabalhadores nos domínios da segurança e saúde no trabalho. **Local de trabalho:** Todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deve dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, direta ou indiretamente, sujeito ao controlo do empregador. **Posto de trabalho:** Parte do local onde são executadas as tarefas, por um ou mais trabalhadores.

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

Perigo: propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros. **Risco:** é a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo. **Prevenção:** processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade da entidade empregadora pública, com o objetivo de eliminar os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as suas consequências. **Segurança no trabalho:** conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação a avaliação dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho. **Saúde no trabalho/saúde ocupacional:** aplicação de conhecimentos/procedimentos médicos destinados à vigilância da saúde dos trabalhadores, com o objetivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 17.^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;

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

iv) Planificar a prevenção a todos os níveis do EP num sistema coerente, que tenha em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os 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 em relação às medidas de proteção individual;

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

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

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

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

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

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

xiii) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 18.^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 19.^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 primeiros-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 20.^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, tendo em conta a dimensão do órgão ou serviço e os riscos existentes, deve formar, em número suficiente, os trabalhadores responsáveis pela prestação de primeiros socorros, combate a incêndios e evacuação de pessoas, bem como facultar-lhes o material necessário.

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

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

Cláusula 21.^a

Direito de representação

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

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

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

a) Os próprios trabalhadores;

b) A entidade empregadora pública;

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

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

Cláusula 22.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 23.^a

Processo eleitoral

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

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

3- Compete à Comissão Eleitoral:

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

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

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

d) Resolver quaisquer dúvidas e omissões do procedimento eleitoral.

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

5- O 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 24.^a

Crédito de Horas

1- Os representantes dos trabalhadores dispõem de um crédito de 10 horas por mês para o exercício das suas funções.

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

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

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

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

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

Cláusula 25.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

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

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

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

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

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

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

h) O material de proteção a utilizar;

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

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

k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.

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

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

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

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

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

Cláusula 26.^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 19.^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 20.^a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.

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

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

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

7- O tempo despendido na reunião referida não afeta o crédito de horas mensal.

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

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

a) A suspensão preventiva do representante do trabalhador não impede que o mesmo tenha acesso aos locais e atividades que se enquadrem no exercício normal dessas funções;

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

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

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

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 27.^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 17.^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 25.^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 28.^a

Competências

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

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

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

Cláusula 29.^a

Medicina do trabalho

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

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

- a) Exames de admissão, antes do início da prestação do trabalho ou nos 15 dias subsequentes;
- b) Exames periódicos, anuais para trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os demais trabalhadores;
- c) Exames ocasionais, sempre que haja alterações substanciais nos componentes materiais de trabalho, passíveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores, bem como no caso de regresso ao trabalho após ausência superior a 30 dias, motivada por acidente ou doença.

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

4- Sem prejuízo da realização de exames de saúde no período obrigatório, e em função do estado de saúde do trabalhador ou dos resultados da prevenção de riscos, o médico do trabalho pode aumentar ou encurtar a periodicidade dos referidos exames.

5- Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que este se realiza se revelar nocivo para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar o facto ao responsável dos serviços de segurança e saúde no trabalho e, se o estado de saúde do trabalhador o justificar, solicitar o seu acompanhamento por médico de família ou outro indicado pelo trabalhador.

Cláusula 30.^a

Ficha clínica

1- As observações clínicas relativas aos exames de saúde são anotadas na ficha clínica do trabalhador.

2- Cabe ao médico do trabalho fazer as devidas anotações na ficha clínica do trabalhador.

3- A ficha clínica do trabalhador está sujeita a sigilo profissional, pelo que só pode ser facultada pelo médico do trabalho às autoridades de saúde e aos médicos do serviço com competência inspetiva do Ministério responsável pela área laboral.

4- Por solicitação do trabalhador que deixa de prestar serviço na entidade empregadora pública, o médico do trabalho deve entregar-lhe cópia da sua ficha clínica.

Cláusula 31.^a

Ficha de Aptidão

1- Face ao resultado dos exames de admissão, periódicos ou ocasionais, o médico do trabalho deve preencher uma ficha de aptidão, da qual remete uma cópia ao responsável de recursos humanos do órgão ou serviço.

2- Se o resultado do exame revelar inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, se for caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3- A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam sigilo profissional.

Cláusula 32.^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 33.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

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

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

5- 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 34.^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 35.^a

Locais para refeição

Dentro das possibilidades do EP, esta tomará as medidas necessárias para colocar à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e aseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam minimamente necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras em cada local de trabalho, ou, quando tal não se mostre possível, a assegurar que os trabalhadores se possam deslocar do seu local de trabalho para outro, próximo, que assegure as referidas condições.

Cláusula 36.^a

Primeiros Socorros

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

Cláusula 37.^a

Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas

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

2- O tratamento e reabilitação de trabalhador ou trabalhadora só se pode realizar mediante solicitação ou aceitação voluntária do/a 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/a 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 38.^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 39.^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 relativos 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 40.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 41.^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 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.

6- A Comissão Paritária só pode deliberar desde que estejam presentes metade dos representantes de cada parte.

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.

Vila Viçosa, 7 de Setembro de 2023.

Pelo empregador público:

Pelo Município de Vila Viçosa:

Inácio José Ludovico Esperança, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Vila Viçosa.

Pela associação sindical:

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA:

Alcides Manuel Pacheco da Rocha Teles, na qualidade de mandatário e membro da direção.

João Carlos Pardal Fernandes, na qualidade de procurador.

Depositado em 27 de setembro de 2023, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 106/2023, a fl. 58 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros

As alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2023, abrangem as relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social representadas pela confederação outorgante que exerçam a sua atividade no território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e trabalhadores ao seu serviço, representados pelas associações sindicais outorgantes.

A CNIS e a FEPCES requereram a extensão das alterações do contrato coletivo na área da sua aplicação às instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante, incluindo as Santa Casa da Misericórdia e Mutualidades, e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 17 223 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 91,3 % são mulheres e 8,7 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 15 493 TCO (90,0 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 1730 TCO (10,0 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 13,7 % são homens e 86,3 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,4 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo a todas as relações de trabalho tituladas por instituições particulares de solidariedade social não abrangidas por regulamentação coletiva negociada porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores das IPSS e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência no setor social.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação o território nacional, com exceção da Região Autónoma dos Açores, e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que a convenção prevê retribuições inferiores à retribuição mínima mensal garantida

(RMMG) em vigor, as referidas retribuições convencionais apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à RMMG resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Nos termos da alínea *c*) do n.º 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de emissão de portaria de extensão, o qual é posterior à data do depósito da convenção, e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 30, de 18 de julho de 2023, ao qual deduziram oposição a União das Misericórdias Portuguesas - UMP, a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades, a União das Mutualidades Portuguesas e a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS.

A União das Misericórdias Portuguesas - UMP opõe-se à emissão da portaria de extensão das alterações do contrato coletivo ou, sendo emitida, à sua aplicação às misericórdias nela filiadas. Para tanto alega, em síntese: *i*) que goza de autonomia negocial coletiva e, como tal, tem capacidade para negociar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) aplicáveis às suas associadas, enunciando como exemplo o contrato coletivo por ela celebrado; *ii*) a extensão só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) negocial no setor e, ao contrário do que parece estar pressuposto no projeto de portaria de extensão, não existe um vazio de regulamentação para o setor social, especialmente no que tange às misericórdias que integram a UMP; *iii*) a nota justificativa do projeto de portaria de extensão apresenta diversas incongruências por não se conseguir dela extrair facto que fundamente a decisão de extensão, nomeadamente por não se vislumbrarem as circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem.

Quanto à argumentação da União das Misericórdias Portuguesas - UMP no sentido de que goza de autonomia negocial coletiva em matéria de regulamentação coletiva do trabalho, tal argumentação só tem cabimento à luz do artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/1983, de 25 de fevereiro. É consabido que em matéria de celebração de convenções coletivas o CT não impede as entidades empregadoras de celebrar acordo de empresa ou acordo coletivo, ainda que através de terceiros mandatados expressamente para o efeito. Porém, no que diz respeito à celebração de contrato coletivo [cf. alínea *a*) do número 3 do artigo 2.º do CT], essa competência cabe às estruturas de representação coletiva dos empregadores e dos trabalhadores, ou seja, às associações de empregadores e associações sindicais registadas nos termos do artigo 447.º do CT. A União das Misericórdias Portuguesas - UMP não é uma associação de empregadores, pelo que, por esta via, não goza da capacidade para celebrar contrato coletivo aplicável às suas associadas. Contudo, por motivo de incompatibilidade entre o regime aplicável às associações de empregadores e o estatuto das IPSS, o desiderato do legislador vertido no artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/1983, de 25 de fevereiro, admite que as estruturas de representação coletiva de IPSS (as uniões, federações e confederações) possam, querendo, ter capacidade idêntica à das associações de empregadores registadas no âmbito do CT para, com autonomia própria, negociar e celebrar contrato coletivo aplicável às suas associadas. Porém, é claro na norma legal que só são consideradas com tal capacidade às uniões, federações e confederações de IPSS que manifestem essa vontade, de forma real, nos estatutos ou, no limite, comprovada por facto que a evidencie verdadeiramente: a celebração efetiva de um contrato coletivo. Apesar dos estatutos da União das Misericórdias Portuguesas - UMP serem omissos quanto a esta matéria, com a recente celebração do contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 14, de 15 de abril de 2023, deixou de subsistir qualquer dúvida quanto à capacidade da União das Misericórdias Portuguesas - UMP para a defesa dos interesses das suas associadas nesta matéria, à semelhança do previsto para as associações de empregadores, na lei e nas Convenções n.ºs 87.º e 98.º da Organização Internacional do Trabalho (OIT), pelo que se excluem do âmbito de aplicação da presente extensão as IPSS nelas filiadas. Quanto ao argumento no sentido de que a emissão da portaria de extensão está ferida de ilegalidade porque só pode ser emitida na falta de IRCT negocial no setor e, no caso, existe regulamentação para o setor social, especialmente no que tange às misericórdias que integram a União das Misericórdias Portuguesas - UMP, também não é de acolher. Das disposições conjugadas previstas nos artigos 514.º e 515.º do CT, resulta que a portaria de extensão pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial aplicável às relações de trabalho existentes no mesmo âmbito de setor de atividade e profissional previsto na convenção a estender. É o que sucede no caso, porquanto, trata-se de portaria de extensão que procede ao alargamento do âmbito de aplicação das alterações de um contrato coletivo às relações de trabalho tituladas por IPSS não abrangidas por regulamentação coletiva negocial no mesmo âmbito de setor de atividade e profissional definido na convenção. E apenas são abrangidas estas relações de trabalho porque as relações de trabalho abrangidas por regulamentação coletiva negocial obrigam as partes nos termos do artigo 496.º do CT. Assim,

para além da extensão ser admissível, a lei exclui automaticamente a aplicação das portarias de extensão, i.e., sem necessidade de norma expressa no respetivo instrumento, às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam abrangidas por IRCT negocial, por força do princípio da subsidiariedade previsto no artigo 515.º do CT e do regime de concorrência entre IRCT negocial e não negocial previsto no artigo 484.º do CT. Ainda assim, tal norma consta do projeto da presente portaria. No que concerne ao argumento de que a nota justificativa que integra o projeto de portaria de extensão não salienta as circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem, tal alegação não tem cabimento. A decisão de emissão de portaria de extensão ocorre no âmbito do poder discricionário conferido por lei ao membro do Governo competente, mediante ponderação das circunstâncias sociais e económicas que a justifiquem. Assim, para além de efetuada a devida ponderação foram relevados e considerados os indicadores previstos nas alíneas *a)* a *e)* do número 1 da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho. Se dúvidas existissem, as circunstâncias e os indicadores que a justificam constam expressamente da nota justificativa do projeto de extensão e da presente portaria e evidenciam, direta e indiretamente, entre outros aspetos: *i)* a identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção; *ii)* a admissibilidade da sua emissão, por existirem relações de trabalhos no mesmo âmbito de setor de atividade e profissional da convenção não abrangidas por regulamentação coletiva negocial; *iii)* o impacto positivo da extensão das retribuições mínimas convencionadas na promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social; *iv)* a uniformização das condições mínimas de trabalho dos trabalhadores das IPSS; *v)* a aproximação das condições de concorrência entre empregadores do setor social.

Por sua vez, a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades opõe-se à emissão da portaria de extensão das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho por si estabelecidas e pelas suas associadas alegando em síntese que: *i)* tem em curso um processo negocial com vista à celebração de contrato coletivo; *ii)* a CNIS não é uma associação representativa do setor do mutualista; *iii)* as atividades mais significativas desenvolvidas pelas mutualidades são distintas das prosseguidas pelas associadas da CNIS; *iv)* não existe identidade económica e social entre as situações no âmbito da extensão e no do instrumento a que se refere e faltou ponderação das circunstâncias económicas e sociais que justifiquem a extensão à APM-RedeMut e suas associadas.

O argumento no sentido de que a existência de processo negocial com vista à celebração de contrato coletivo impede a emissão de portaria de extensão para às relações de trabalho estabelecidas pela oponente e pelas suas associadas, não tem qualquer fundamento legal nos artigos 514.º e 515.º do CT, que regulam a admissibilidade da emissão da portaria de extensão; O entendimento de que a extensão não pode ser emitida para o setor mutualista porque a CNIS não é uma associação representativa do setor, também não colhe. Nos termos dos seus estatutos a CNIS é uma confederação de IPSS sem reserva quanto aos fins e atividades ou formas das instituições e com reconhecida capacidade para celebrar contrato coletivo - no mesmo âmbito de setor de atividade social estatutário -, o que faz de forma efetiva desde 2005, enquanto confederação de IPSS. Por outro lado, esclarece-se que o regime em vigor não exige ou estabelece critérios de representatividade dos outorgantes de contrato coletivo para a emissão de portaria de extensão. Com efeito, com a revogação da RCM n.º 90/2012, de 31 de outubro e subsequentes alterações e, entrada em vigor da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, o requisito da representatividade da parte empregadora subscritora da convenção deixou de ser critério para a ponderação da emissão de portaria de extensão; Quanto ao argumento de que as atividades mais significativas das mutualidades são distintas das associadas da CNIS, regista-se que a extensão visa abranger as mesmas atividades do setor social reguladas pela convenção, no âmbito das profissões e categorias profissionais nela previstas, independentemente da forma jurídica que as IPSS revistam, uma vez que os seus fins podem ser em domínios comuns, quer sejam os elencados no artigo 1.º-A do estatuto das IPSS aprovado Decreto-Lei n.º 119/83, de 25 de fevereiro, ou outros legalmente admissíveis. Em suma, pese embora a oposição da APM-RedeMut, verifica-se que a mesma não constitui por si mesmo fundamento bastante para a exclusão das suas associadas da presente extensão porquanto a oponente não é uma associação de empregadores registada nos termos do artigo 447.º do CT, nem adquiriu até à presente data capacidade idêntica à das associações de empregadores nos termos do artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/1983, de 25 de fevereiro. Com efeito, conforme já referido a propósito da União das Misericórdias Portuguesas - UMP, para que as uniões, federações e confederações de IPSS possam ser consideradas entidades com capacidade para celebrar contrato coletivo é necessário que manifestem essa vontade. No caso, não se vislumbra nos estatutos da APM-RedeMut tal competência nem ocorreu facto que a evidencie verdadeiramente: a celebração de contrato coletivo. Regista-se ainda que a existência de negociações não são um evidencia inequívoca de que as partes cheguem a acordo sobre a celebração de contrato coletivo, como a APM-RedeMut assume que sucedeu com uma negociação que decorria há vários anos. Acresce que o artigo 484.º do CT determina que a entrada em vigor de um IRCT negocial afasta a aplicação, no respetivo âmbito, de anterior IRCT não negocial, pelo que a ocorrer a eventual celebração de contrato coletivo, este afasta a aplicação da portaria de extensão em apreço.

A União das Mutualidades Portuguesas opõe-se, peticionando que a extensão das alterações do contrato coletivo em análise não abranja as relações laborais inerentes às associações mutualistas, incluindo as suas filiadas, alegando em síntese que: *i)* a CNIS não é uma associação representativa do setor do mutualista; *ii)* as atividades mais significativas desenvolvidas pelas mutualidades são distintas das prosseguidas pelas associadas da CNIS; *iii)* tem contrato coletivo próprio aplicável às suas associadas e ao movimento mutualista, por força de portaria de extensão do mesmo.

Sobre o argumento relativo à falta de representatividade da CNIS, remete-se para o que já foi dito anteriormente quanto à argumentação da APM-RedeMut sobre esta matéria. Relativamente ao argumento de que as atividades mais significativas das mutualidades são distintas das associadas da CNIS, reitera-se que a extensão visa abranger as mesmas atividades do setor social reguladas pela convenção, no âmbito das profissões e categorias profissionais nela previstas, independentemente da forma jurídica que as IPSS revistam, uma vez que os seus fins podem ser em domínios comuns, quer sejam os elencados no artigo 1.º-A do estatuto das IPSS aprovado Decreto-Lei n.º 119/1983, de 25 de fevereiro, ou outros legalmente admissíveis; Quanto ao argumento de que goza de autonomia negocial coletiva, invocando inclusive a celebração de contrato coletivo próprio, remete-se para o que foi dito relativamente à União das Misericórdias Portuguesas - UMP, acolhendo-se a exclusão das associadas na União das Mutualidades Portuguesas, uma vez que fazendo uso da prerrogativa legal prevista no artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/1983, de 25 de fevereiro, assiste-lhe, também o direito de defesa dos interesses das instituições nela filiadas.

Por outro lado, a Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS alega ter convenção coletiva própria celebrada com a CNIS e que a convenção a estender estabelece condições de trabalho menos favoráveis para os trabalhadores do setor de atividade em causa. Nestes termos, pretende a oponente que os trabalhadores filiados nas associações sindicais por si representadas sejam excluídos do âmbito de aplicação da extensão.

De acordo com o princípio da subsidiariedade previsto no artigo 515.º do CT, o qual dispõe que a portaria de extensão só pode ser emitida na falta de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, a aplicação das portarias de extensão é automaticamente excluída das relações de trabalho que, no mesmo âmbito, sejam abrangidas por outros instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais. Considerando que se trata de uma norma imperativa, a sua não aplicabilidade não carece da existência de norma expressa no respetivo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não negocial. Ainda assim, atendendo a que no âmbito do setor social as atividades prosseguidas pelas instituições particulares de solidariedade social estão abrangidas por diversas convenções coletivas e que o eventual desconhecimento pelos seus destinatários do imperativo legal inscrito no artigo 515.º do CT poderia suscitar alguma incerteza quanto ao âmbito de aplicação real da presente portaria, o projeto de extensão previa, expressamente, no número 3 do seu artigo 1.º essa não aplicabilidade. Não obstante, considerando que o âmbito de aplicação previsto no artigo número 1 da portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste à oponente a defesa dos direitos dos seus associados, procede-se à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS.

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, 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 artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social não filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre instituições particulares de solidariedade social filiadas na confederação outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das referidas profissões e categorias profissionais, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O disposto na alínea *a)* do número anterior não é aplicável às instituições particulares de solidariedade

social filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP e na União das Mutualidades Portuguesas.

3- A presente extensão não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS.

4- As retribuições das tabelas salariais inferiores à retribuição mínima mensal garantida em vigor apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

5- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2023.

11 de outubro de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros

O contrato coletivo e suas alterações em vigor entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2020, n.º 31, de 22 de agosto de 2021 e n.º 15, de 22 de abril de 2023, abrangem as relações de trabalho entre as associações mutualistas filiadas na União das Mutualidades Portuguesas que exerçam a sua atividade no território nacional, e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes.

A União das Mutualidades Portuguesas requereu a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre associações mutualistas não filiadas na união outorgante e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nele previstas, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos últimos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal, que se reporta ao ano de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT), direta e indiretamente, 279 trabalhadores a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 92,5 % são mulheres e 7,5 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 54 TCO (19,4 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais enquanto para 225 TCO (80,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 5,8 % são homens e 94,2 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 7,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 9,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e que se assiste a uma diminuição das desigualdades.

As condições de trabalho previstas no contrato coletivo e as suas alterações entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2020, n.º 31, de 22 de agosto de 2021, foram objeto de extensão, respetivamente, através da Portaria n.º 144/2020, de 18 de junho e n.º 35/2022, de 14 de janeiro, também publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2020 e n.º 2, de 15 de janeiro de 2022, no território do Continente, às relações de trabalho entre as associações mutualistas não filiadas na união outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nela previstas, sem regulamentação coletiva negociada aplicável, com exceção das associações mutualistas filiadas na APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades, por oposição desta, com os fundamentos previstos nas portarias emitidas. Em sede de oposição à emissão de portaria de extensão, o critério da exclusão das associadas representadas pelas associações sindicais ou associações de empregadores oponentes baseia-se, nomeadamente, no direito de associação dos trabalhadores e empregadores e no direito da autonomia negociada das oponentes em matéria de regulamentação coletiva, conferidos por lei e pelas

Convenções n.ºs 87.º e 98.º da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas por Portugal. A exclusão das associações mutualistas filiadas na APM-RedeMut do âmbito das anteriores extensões do presente contrato coletivo teve por fundamento o direito de defesa dos interesses das suas associadas em matéria de regulamentação coletiva de trabalho, no pressuposto de que a oponente fazia uso da capacidade para a negociação de contrato coletivo aplicável às instituições nelas filiadas, de acordo com o disposto no artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/1983, de 25 de fevereiro, na redação introduzida pelo Decreto-Lei n.º 172-A/2014, de 14 de novembro de 2014, que aprova o estatuto das Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS). Porém, constatando-se, supervenientemente, que a APM-RedeMut não adquiriu capacidade para celebrar contrato coletivo aplicável às suas associadas, nos termos do artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/1983, de 25 de fevereiro, e que, conseqüentemente, não goza de autonomia negocial coletiva idêntica às associações de empregadores, promove-se a emissão de nova extensão sem a exclusão das associadas na APM/RedeMut porquanto não lhe assiste o direito de defesa dos interesses das suas associadas em matéria de regulamentação coletiva nos termos conferidos pela lei e pelas Convenções n.ºs 87.º e 98.º da OIT às organizações de representação coletiva de empregadores e trabalhadores com capacidade para celebração de convenção coletiva de trabalho. Com efeito, conforme já referido, para que as uniões, federações e confederações de IPSS possam ser consideradas entidades com capacidade para celebrar contrato coletivo é necessário que manifestem essa vontade. No caso, não se vislumbra nos estatutos da APM-RedeMut tal competência nem ocorreu facto que a evidencie verdadeiramente: a celebração de contrato coletivo.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promoveu-se a publicação do projeto de portaria de extensão, manifestando-se a intenção de proceder ao alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo e das suas alterações em vigor a todas as relações de trabalho tituladas por associações mutualistas não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as associações mutualistas.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 20, de 29 de maio de 2023, ao qual a APM-RedeMut - Associação Portuguesa de Mutualidades deduziu oposição à emissão da portaria de extensão do contrato coletivo às relações de trabalho estabelecidas pelas suas associadas alegando, em síntese, que: *i)* encontra-se a negociar o seu próprio contrato coletivo; *ii)* É a associação mais representativa do setor mutualista; *iii)* goza de capacidade negocial própria resultante do artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/1983, de 25 de fevereiro; *iv)* não existem, nem são invocadas, circunstâncias sociais e económicas que justifiquem a portaria de extensão do contrato coletivo da União das Mutualidades, nem foram aferidas as condições previstas na RCM n.º 82/2017, de 9 de junho.

O argumento no sentido de que a existência de processo negocial com vista à celebração de contrato coletivo impede a emissão de portaria de extensão para às relações de trabalho estabelecidas pelas associadas da APM-RedeMut não tem qualquer fundamento legal nos artigos 514.º e 515.º do Código do Trabalho, que regulam a admissibilidade da emissão da portaria de extensão. Acresce que a existência de um processo negocial não constitui uma evidencia inequívoca de que as partes cheguem a acordo sobre a celebração de contrato coletivo. E na verdade, constata-se que em procedimentos de extensão de convenções anteriores a APM-RedeMut vem alegando idêntico argumento, pelo menos desde 2020, sem lograr a celebração de contrato coletivo. Ademais, atento o disposto no artigo 484.º do Código do Trabalho, a entrada em vigor de um IRCT negocial afasta a aplicação, no respetivo âmbito, de anterior IRCT não negocial, pelo que a eventual celebração o contrato coletivo pela oponente terá o efeito preconizado pela lei na presente extensão; Quanto ao argumento no sentido de que a extensão não pode ser emitida porque a União das Mutualidades Portuguesas não é a associação mutualista mais representativa do setor, não colhe. O regime em vigor não exige ou estabelece critérios de representatividade dos outorgantes de contrato coletivo para a emissão de portaria de extensão. Com efeito, com a revogação da RCM n.º 90/2012, de 31 de outubro e subsequentes alterações e, entrada em vigor da RCM n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, o requisito da representatividade da parte empregadora subscritora da convenção deixou de ser critério para a ponderação da emissão de portaria de extensão; Quanto ao argumento de que a APM-RedeMut tem capacidade idêntica à conferida por lei às associações de empregadores, nos termos do artigo 93.º-A do Decreto-Lei n.º 119/1983, de 25 de fevereiro, também não colhe. Conforme já referido, para que as uniões, federações e confederações de IPSS possam ser consideradas entidades com capacidade para celebrar contrato coletivo é necessário que manifestem essa vontade. No caso, não se vislumbra expressamente nos estatutos da APM-RedeMut tal competência nem ocorreu facto que a evidencie verdadeiramente: a celebração de contrato coletivo. Conseqüentemente, não pode ser reconhecida como entidade com autonomia negocial em matéria de regulamentação coletiva, idêntica à conferida por lei às associações de empregado-

res; Relativamente ao argumento no sentido de que não existem, nem são invocadas, circunstâncias sociais e económicas que justifiquem a portaria de extensão em apreço, nem foram aferidas as condições proferidas na RCM n.º 82/2017, de 9 de junho, não procede, porquanto, foi devidamente explanado e fundamentado na nota justificativa do projeto de portaria de extensão, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 20, de 29 de maio de 2023, as circunstâncias sociais e económicas que a justificam, incluindo a análise dos indicadores previstos na referida RCM, segundo os dados constantes do apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal atualmente disponíveis. Concretamente, a extensão da atualização das remunerações terá impacto em, pelo menos, 80,6 % dos TCO atualmente abrangidos, representando um acréscimo de 7,2 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 9,8 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Acresce-se que a redução do leque salarial e o decréscimo entre os rácios dos percentis de desigualdade calculados promovem melhores níveis de coesão e igualdade social. Com efeito, no caso, entre os 225 TCO com remunerações devidas inferiores às convencionais, 94,2 % são mulheres. Pelo que, ponderadas tais circunstâncias, concluiu-se que a extensão do contrato coletivo e das suas alterações em vigor promovem a uniformização das condições mínimas de trabalho e de concorrência no setor mutualista.

Neste contexto, de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, justifica-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo e das suas alterações em vigor a todas as relações de trabalho tituladas por associações mutualistas não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as associações mutualistas.

Considerando que a convenção coletiva tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que as anteriores extensões emitidas não são aplicáveis às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, no Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, pela Federação Nacional de Professores - FENPROF e pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Socais - FNSTFPS, por oposição das referidas associações sindicais, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea c) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, 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 artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo e suas alterações entre a União das Mutualidades Portuguesas e a FNE - Federação Nacional da Educação e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2020, n.º 31, de 22 de agosto de 2021, e n.º 15, de 22 de abril de 2023, são estendidas no território do Continente:

a) Às relações de trabalho entre as associações mutualistas não filiadas na união outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais nela previstas;

b) Às relações de trabalho entre as associações mutualistas filiadas na união outorgante que prossigam as atividades reguladas pela convenção e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados no Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, no Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica e em sindicatos representados pela FEPCES - Federação Portuguesa dos

Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, pela Federação Nacional de Professores - FENPROF e pela Federação Nacional dos Sindicatos dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais - FNSTFPS.

3- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial, de acordo com o artigo 515.º do Código do Trabalho.

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

Artigo 2.º

São revogadas:

a) A Portaria n.º 144/2020, de 18 de junho, publicada no *Diário da República*, n.º 117, 1.ª série, de 18 de junho de 2020 e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2020;

b) A Portaria n.º 35/2022, de 14 de janeiro, publicada no *Diário da República*, n.º 10, 1.ª série, de 14 de janeiro de 2022, e no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2022.

Artigo 3.º

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

2- As tabelas salariais e cláusulas de natureza pecuniária em vigor previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de maio de 2023.

11 de outubro de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia

As alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2023, abrangem no território nacional as relações de trabalho entre os empregadores que exerçam a atividade económica no setor metalúrgico, metalomecânico, eletromecânico ou afins destes, e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações que as outorgaram.

As partes signatárias requereram a extensão das alterações do contrato coletivo, na mesma área geográfica e setor de atividade, às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pela associação sindical outorgante.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 41 778 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 26,8 % são mulheres e 73,2 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 19 940 TCO (47,7 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 21 838 TCO (52,3 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 34,4 % são mulheres e 65,6 % são homens. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,1 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 2,6 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação das alterações do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre empresas do mesmo setor.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando que as anteriores extensões da convenção coletiva não são aplicáveis aos trabalhadores

filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL, mantém-se na presente extensão idêntica exclusão.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do pedido de extensão da convenção, que é posterior ao depósito da mesma, o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão e a produção de efeitos pedida, a partir da data da publicação da portaria no *Diário da República*.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 28, de 14 de julho de 2023, ao qual não foi deduzida oposição por parte dos interessados.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho, n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, 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 artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes das alterações do contrato coletivo entre a Associação dos Industriais Metalúrgicos, Metalomecânicos e Afins de Portugal - AIMMAP e o SINDEL - Sindicato Nacional da Indústria e da Energia, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 20, de 29 de maio de 2023, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre empregadores filiados na associação de empregadores outorgante que exerçam a atividade económica no setor metalúrgico, metalomecânico, eletromecânico ou afins destes e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não filiados na associação sindical outorgante.

2- A presente portaria não é aplicável aos trabalhadores filiados em sindicatos representados pela Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Elétricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas - FIEQUIMETAL.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial prevista na convenção produz efeitos à data da publicação da presente portaria.

11 de outubro de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão do contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP e outros

O contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2023, abrange as relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia representadas pela União das Misericórdias Portuguesas - UMP que exerçam a sua atividade no território do continente e trabalhadores ao seu serviço, uns e outros representados pelas associações outorgantes.

As partes signatárias requereram a extensão do contrato coletivo às relações de trabalho entre as Santa Casas da Misericórdia representadas pela União das Misericórdias Portuguesas - UMP e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes, com exceção dos trabalhadores representados pela FNE - Federação Nacional da Educação, pelo Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE, pelo Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA, pelo Sindicato dos Enfermeiros - SE, pelo Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE, pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, pelo Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP e pelo Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP.

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

Existindo identidade económica e social entre as situações que se pretende abranger com a extensão e as previstas na convenção em apreço, foi promovida a realização do estudo de avaliação dos indicadores previstos nas alíneas a) a e) do número 1 da Resolução do Conselho de Ministros (RCM) n.º 82/2017, de 9 de junho de 2017, através dos últimos elementos atualmente disponíveis no apuramento do Relatório Único/Quadros de Pessoal, que se reporta ao ano de 2021. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 6078 trabalhadores a tempo completo, excluindo os praticantes e aprendizes e o residual, dos quais 91,9 % são mulheres e 8,1 % são homens. De acordo com os dados da amostra, o estudo indica que para 5565 TCO (91,6 % do total) as remunerações devidas são superiores às remunerações convencionais enquanto para 513 TCO (8,4 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 13,1 % são homens e 86,9 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 0,6 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 5,7 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica uma redução no leque salarial e que se assiste a uma diminuição das desigualdades.

Neste contexto, ponderadas as circunstâncias sociais e económicas justificativas da extensão de acordo com o disposto no número 2 do artigo 514.º do Código do Trabalho, promove-se o alargamento do âmbito de aplicação do contrato coletivo às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial, conforme requerido, porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho dos trabalhadores ao serviço das empresas filiadas na associação de empregadores e, no plano económico, o de aproximar as condições de concorrência entre as Santas Casas da Misericórdia.

Considerando que a convenção tem por âmbito geográfico de aplicação todo o território nacional e que a

extensão de convenção coletiva nas Regiões Autónomas compete aos respetivos Governos Regionais, a presente portaria apenas é aplicável no território do Continente.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se à ressalva genérica do âmbito de aplicação da extensão de cláusulas contrárias a normas legais imperativas.

Nos termos da alínea *c*) do número 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e dos números 2 e 4 da RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção e o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão, com produção de efeitos a partir do primeiro dia do mês em causa.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 28, de 14 de julho de 2023, ao qual a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, a FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e o CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal, deduziram oposição. Em síntese, as associações sindicais oponentes alegam a existência de contrato coletivo próprio, celebrado com a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS, com portaria de extensão, peticionando a exclusão dos trabalhadores por estas representados do âmbito da aplicação da presente extensão.

Em matéria de emissão de portaria de extensão, clarifica-se que nos termos do artigo 515.º do Código do Trabalho a extensão só é aplicável às relações de trabalho que no mesmo âmbito não sejam reguladas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial. Considerando que o âmbito de aplicação previsto na portaria abrange as relações de trabalho onde não se verifique o princípio da dupla filiação e que assiste às associações sindicais oponentes a defesa dos direitos e interesses dos seus associados, procede-se, também, à exclusão do âmbito da presente extensão dos trabalhadores filiados no referido sindicato e em sindicatos representados pelas referidas federações sindicais.

Assim,

Manda o Governo, pelo Secretário de Estado do Trabalho, no uso da competência delegada por Despacho n.º 7910/2022, de 21 de junho de 2022, 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 artigo 514.º e do número 1 do artigo 516.º do Código do Trabalho e da Resolução do Conselho de Ministros n.º 82/2017, publicada no *Diário da República*, 1.ª série, n.º 112, de 9 de junho de 2017, o seguinte:

Artigo 1.º

1- As condições de trabalho constantes do contrato coletivo entre a União das Misericórdias Portuguesas - UMP e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP e outros, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 24, de 29 de junho de 2023, são estendidas no território do Continente às relações de trabalho entre as Santas Casas da Misericórdia filiadas na União das Misericórdias Portuguesas - UMP e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- A presente extensão não é aplicável às relações de trabalho em que sejam parte trabalhadores filiados em sindicatos representados pela FNE - Federação Nacional da Educação, pela FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, pela FEPACES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços, nem a trabalhadores filiados no Sindicato dos Técnicos Superiores de Diagnóstico e Terapêutica - SINDITE, no Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes - SITRA, no Sindicato dos Enfermeiros - SE, no Sindicato Nacional dos Profissionais da Educação - SINAPE, no Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE, no Sindicato Nacional e Democrático dos Professores - SINDEP, no Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e no CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal.

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

4- As retribuições da tabela salarial inferiores à retribuição mínima mensal garantida apenas são objeto de extensão nas situações em que sejam superiores à retribuição mínima mensal garantida, em vigor, resultante de redução relacionada com o trabalhador, de acordo com o artigo 275.º do Código do Trabalho.

Artigo 2.º

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

2- A tabela salarial e cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a partir de 1 de agosto de 2023.

11 de outubro de 2023 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Luis Miguel de Oliveira Fontes*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

**Contrato coletivo entre a Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS e a FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços e outros
- Alteração salarial e outras**

O presente acordo altera o CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2023.

CAPÍTULO I

Âmbito pessoal, geográfico, sectorial e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito e área de aplicação**

1-A presente convenção regula as relações de trabalho entre as instituições particulares de solidariedade social representadas pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS, doravante também abreviadamente designadas por instituições, e os trabalhadores ao seu serviço que sejam ou venham a ser membros das associações sindicais outorgantes, sendo aplicável em todo o território nacional, com excepção da Região Autónoma dos Açores.

2-Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, refere-se que serão abrangidos por esta convenção 3000 empregadores e 63 000 trabalhadores.

(...)

CAPÍTULO XIV

Disposições transitórias e finaisCláusula 96.^a

As tabelas salariais constantes da presente revisão do CCT produzem efeitos a 1 de janeiro de 2023.

(...)

Cláusula 99.^a**Sucessão de regulamentação**

Mantêm-se em vigor todas as disposições, incluindo anexos e notas, que, entretanto, não foram objecto de alteração, constantes do CCT com publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 24, de 29 de junho de 2023.

(...)

ANEXO IV

Enquadramento das profissões e categorias profissionais em níveis de remuneração

A - Geral:

(...)

Nível VII

Chefe de secção (ADM).

Nível IX

Cozinheiro-chefe.

(...)

Escriturário principal/subchefe de secção.

Nível XI

Cozinheiro de 1.^a

(...)

Escriturário de 1.^a

(...)

Motorista de pesados de 1.^a

Nível XII

Cozinheiro de 2.^a

(...)

Escriturário de 2.^a

(...)

Motorista de pesados de 2.^a

Nível XIII

Cozinheiro de 3.^a

(...)

Escriturário de 3.^a

Nível XIV

Estagiário do 2.º ano (ADM).

Nível XV

Estagiário do 1.º ano (ADM).

ANEXO V

Tabela de retribuições mínimas

(1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023)

Nível	€
1	1 299,00
2	1 213,00
3	1 145,00
4	1 094,00
5	1 050,00
6	970,00

7	917,00
8	865,00
9	838,00
10	825,00
11	807,00
12	801,00
13	792,00
14	782,00
15	772,00
16	768,00
17	764,00
18	760,00

TABELA B

Tabela de retribuições mínimas

(1 de janeiro de 2023 a 31 de dezembro de 2023)

1- Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e do ensino secundário profissionalizados com licenciatura

Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
» 29 anos	28 anos	26/27 anos	23/25 anos	20/22 anos	16/19 anos	12/15 anos	8/11 anos	4/7 anos	0/3 anos
3 113,00	2 794,00	2 590,00	2 450,00	2 092,00	1 976,00	1 907,00	1 756,00	1 513,00	1 050,00

2- Professores dos 2.º e 3.º ciclos do ensino básico e secundário, profissionalizados com bacharelato

Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
» 29 anos	28 anos	26/27 anos	23/25 anos	20/22 anos	16/19 anos	12/15 anos	8/11 anos	4/7 anos	0/3 anos
2 562,00	2 449,00	2 405,00	2 356,00	1 976,00	1 907,00	1 756,00	1 513,00	1 398,00	1 050,00

4 - Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional e licenciatura

Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
» 29 anos	28 anos	26/27 anos	23/25 anos	20/22 anos	16/19 anos	12/15 anos	8/11 anos	4/7 anos	0 a 3 anos
2 619,00	2 354,00	2 150,00	1 983,00	1 860,00	1 695,00	1 520,00	1 439,00	1 179,00	1 050,00

5- Educadores de infância e professores do 1.º ciclo do ensino básico com habilitação profissional

Nível 1-A	Nível 1-B	Nível 2	Nível 3	Nível 4	Nível 5	Nível 6	Nível 7	Nível 8	Nível 9
» 29 anos	28 anos	26/27 anos	23/25 anos	20/22 anos	16/19 anos	12/15 anos	8/11 anos	4/7 anos	0 a 3 anos
2 563,00	2 297,00	2 092,00	1 936,00	1 812,00	1 650,00	1 488,00	1 384,00	1 129,00	999,00

6- Restantes educadores e professores

Nível 1	1 242,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - » 26 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - » 26 anos	
Nível 2	1 184,00
Ed. infância s/curso, c/diploma - » 26 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - » 26 anos	
Nível 3	1 169,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - » 25 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - » 25 anos Professores com grau superior e mais de 25 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 25 anos	
Nível 4	1 107,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - » 20 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - » 20 anos Professores com grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 20 anos Ed. infância s/curso, c/diploma - » 25 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - » 25 anos	
Nível 5	997,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - » 15 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - » 15 anos Professores com grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 15 anos Ed. infância s/curso, c/diploma - » 20 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - » 20 anos	
Nível 6	900,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - » 10 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - » 10 anos Professores com grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 10 anos Ed. infância s/curso, c/diploma - » 15 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - » 15 anos Professores sem grau superior e mais de 20 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 20 anos	
Nível 7	795,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar - » 5 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar - » 5 anos Professores com grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento com grau superior e mais de 5 anos Ed. infância s/curso, c/diploma - » 10 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - » 10 anos Professores sem grau superior e mais de 15 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 15 anos	
Nível 8	772,00
Ed. infância s/curso, c/diploma - » 5 anos Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma - » 5 anos Educadores de estabelecimento com grau superior Professores sem grau superior e mais de 10 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 10 anos	

Nível 9	764,00
Ed. infância s/curso, c/diploma e curso complementar Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma e curso complementar Prof. com grau superior Prof. sem grau superior e mais de 5 anos Educadores de estabelecimento sem grau superior e mais de 5 anos	
Nível 10	760,00
Ed. infância s/curso, c/diploma Prof. 1.º ciclo ensino básico, s/magistério, c/diploma Prof. sem grau superior Educadores de estabelecimento sem grau superior Prof. 1.º ciclo ensino básico, com diploma para as povoações rurais Prof. autorizado 1.º ciclo ensino básico Ed. infância autorizado	

Porto, 14 de setembro de 2023.

Pela Confederação Nacional das Instituições de Solidariedade - CNIS:

Alfredo Cardoso da Conceição, na qualidade de mandatário.

Maria José Miranda Meneses, na qualidade de mandatária.

Henrique Manuel de Queirós Pereira Rodrigues, na qualidade de mandatário.

Pela FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pela Federação Nacional dos Professores - FENPROF:

Graça Maria Cabral de Sousa Morgado dos Santos, na qualidade de mandatária.

Pela Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

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

Luis Miguel Guimarães Trindade, na qualidade de mandatário.

Pela Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICOM:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

Jorge Manuel da Silva Rebelo, mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Psicólogos:

Ana Paula Quintela Rodrigues, na qualidade de mandatária.

Célia Cristina Figueiredo Vareiro, na qualidade de mandatária.

Pelo SIFAP - Sindicato Nacional dos Profissionais de Farmácia e Paramédicos:

José Carlos Dantas, na qualidade de presidente da direcção e mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Saúde, Solidariedade e Segurança Social - STSSSS:

Joaquim Manuel Monteiro do Espírito Santo, na qualidade de mandatário.

Florentino Paulo Mota Silva, na qualidade de mandatário.

Pedro Miguel Pereira Faria, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato Nacional dos Técnicos Superiores de Saúde das Áreas de Diagnóstico e Terapêutica:

Luís Alberto Pinho Dupont, na qualidade de presidente e mandatário.

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP:

João Paulo Tavares Pequito Valente, na qualidade de presidente.

Jorge Manuel Oliveira de Sousa, na qualidade de membro da direcção.

Declaração

Informação da lista de sindicatos filiados na FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios e Serviços:

- CESP - Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores do Comércio, Escritórios e Serviços do Minho;
- Sindicato dos Trabalhadores Aduaneiros em Despachantes e empresas;
- Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas, Profissões Similares e Actividades Diversas;
- Sindicato dos Empregados de Escritório, Comércio e Serviços da Horta.

Informação da lista de representados pela Federação Nacional dos Professores (FENPROF):

- Sindicato dos Professores do Norte (SPN);
- Sindicato dos Professores da Região Centro (SPRC);
- Sindicato dos Professores da Grande Lisboa (SPGL);
- Sindicato dos Professores da Zona Sul (SPZS);
- Sindicato dos Professores da Madeira (SPM).

Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações - FECTRANS, representa os seguintes sindicatos:

- STRUP - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários e Urbanos de Portugal;
- SNTCT - Sindicato Nacional dos Trabalhadores dos Correios e Telecomunicações;
- SNTSF - Sindicato Nacional dos Trabalhadores do Sector Ferroviário;
- SIMAMEVIP - Sindicato dos Trabalhadores da Marinha Mercante, Agências de Viagens, Transitários e Pesca;
- OFICIAISMAR - Sindicato dos Capitães, Oficiais Pilotos, Comissários e Engenheiros da Marinha Mercante;
- STFCMM - Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante;
- STRAMM - Sindicato dos Trabalhadores de Transportes Rodoviários da Região Autónoma da Madeira;
- SPTTOSH - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços da Horta;
- SPTTOSSMSM - Sindicato dos Profissionais dos Transportes, Turismo e Outros Serviços de São Miguel e Santa Maria.

FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, representa as seguintes organizações sindicais:

Sindicatos filiados:

- 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 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.

Para os devidos efeitos se declara que a Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro - FEVICCOM representa os seguintes sindicatos:

- STCCMCS - Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares, Construção, Madeiras, Mármore e Cortiças do Sul e Regiões Autónomas;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos e Similares da Região Norte;
- §Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Construção, Madeiras, Mármore e Similares da Região Centro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Pedreiras, Cerâmica e Afins da Região a Norte do Rio Douro;
- Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Mármore, Pedreiras, Cerâmica e Materiais de Construção de Portugal;
- Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias de Construção Cerâmica, Cimentos e Similares, Madeiras, Mármore e Pedreiras de Viana do Castelo e Norte - SCMPVCN;
- SICOMA - Sindicato dos Trabalhadores da Construção, Madeiras, Olarias e Afins da Região da Madeira;
- SOCN - Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte.

Depositado em 17 de outubro de 2023, a fl. 48 do livro n.º 13, com o n.º 335/2023, 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 Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil - Revisão global

CAPÍTULO 1

Disposições gerais

Artigo 1.º

Âmbito do acordo de empresa (AE)

1-O presente acordo de empresa (AE) é celebrado de livre vontade e em boa-fé entre a Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal e o SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil.

2-O AE vincula a Easyjet e todos os pilotos representados pelo SPAC e que estejam ao serviço da Easyjet com contrato de trabalho português (adiante «pilotos») aplicando-se, portanto, a um empregador e a 242 trabalhadores, ou que venham a ser contratados por um contrato de trabalho português.

3-O presente acordo aplica-se em território português.

4-A Easyjet é uma companhia aérea comercial com o Código de Actividade Económica («CAE») 51100.

5-O presente AE e os termos previstos no mesmo revogam e substituem quaisquer outros compromissos e acordos existentes entre a Easyjet e o SPAC, nomeadamente os acordos publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2017 e as alterações em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 25, de 8 de julho de 2021.

6-Todos os acordos coletivos previamente estabelecidos cobrindo as mesmas matérias que o presente AE deixarão de estar em vigor, sendo substituídos por este acordo. Ambas as partes reconhecem e aceitam que no caso de a empresa considerar novas bases no mercado português no futuro, os termos previstos neste AE serão totalmente aplicáveis, exceto se as novas bases tiverem diferentes requisitos operacionais que requeiram uma revisão dos presentes termos e condições. Por esta razão, a pedido de qualquer das partes, as mesmas reunirão para discutir as condições aplicáveis no caso de virem a existir novas bases operacionais com requisitos especiais.

Artigo 2.º

Duração e revisão

1-O presente AE entrará em vigor no dia 1 de fevereiro de 2023 e permanecerá em vigor até 31 de janeiro de 2026.

2-Ambas as partes acordam em iniciar negociações para a revisão deste AE seis meses antes da respetiva data de renovação.

3-De forma a possibilitar um ambiente construtivo durante o período de negociação do novo AE, as partes acordam que não será iniciado qualquer tipo de meio de luta laboral coletiva relativamente à renovação do AE, enquanto as negociações estiverem em curso e se mantenha e respeite o calendário negocial. Ambas as partes acordam que se deverá considerar que as negociações estão em curso sempre que as partes estejam em conversações sobre a renovação do AE e existam reuniões agendadas ou planeadas.

Artigo 3.º

Direito aplicável

Todas as matérias não previstas no presente AE reger-se-ão pelas disposições gerais da lei portuguesa, pelo disposto nos contratos de trabalho e no Manual de Operações e pelos regulamentos gerais internos em vigor na Easyjet (incluindo MPOP, FDM, etc).

Artigo 4.º

Manual de operações

Os pilotos devem cumprir com todos os manuais de operações em vigor na Easyjet e deles se espera que mantenham conhecimento suficiente desses mesmos manuais por forma a poderem operar ao nível definido pela empresa.

CAPÍTULO 2

Condições gerais de emprego

Artigo 5.º

Formação profissional

1- A Easyjet garantirá aos pilotos toda a formação profissional, treino e verificação em simulador, no decurso do contrato de trabalho, nos termos que sejam requeridas pelas autoridades da aviação civil com o objetivo de manutenção da validade da licença necessária para operar uma aeronave da Easyjet. É obrigação do piloto participar em todas as ações de formação e de simulador acima indicadas com diligência profissional. Poderá ser requerido aos pilotos que realizem ações e módulos de *self-learning* e de *e-learning* como parte do respetivo desenvolvimento profissional.

2- A Easyjet encontra-se a desenvolver uma plataforma de *e-learning* cujo objetivo será o de contribuir para esse mesmo desenvolvimento; no entanto, será responsabilidade do piloto manter-se atualizado durante o seu tempo livre. Os módulos de *e-learning* cobrirão elementos que sejam considerados obrigatórios pela EASA e a sua realização não dará origem a qualquer pagamento ou tempo de descanso compensatório, sendo que a respetiva conclusão será monitorizada. A não-conclusão de formação profissional e/ou treino resultará na perda dos privilégios de voo e, potencialmente, em ação disciplinar.

3- A atribuição de funções «OLAD» e/ou «OLAC», devidamente registadas na escala, tem por objetivo dar ao piloto o tempo necessário para que o piloto cumpra as suas responsabilidades de auto-aprendizagem. Estes horários são atribuídos em conformidade com o «Manual do Protocolo de Operações de Voo» secção 9.1 ou conforme o manual aplicável. No caso de ser aumentado o número de OLAD/OLAC atribuídos por ano em qualquer país da rede Easyjet, no âmbito de um programa de implementação em toda a rede, a Easyjet compromete-se a aplicar o mesmo a todos os pilotos baseados em Portugal. A companhia notificará o SPAC assim que a situação for confirmada a nível nacional.

4- Esta cláusula não é aplicável aos deveres previstos na cláusula 43.^a, nomeadamente ações em simulador agendadas em escala, serviços de formação em terra ou em voo.

Artigo 6.º

Saúde e segurança no trabalho

1- A Easyjet obedecerá a toda a legislação portuguesa relevante relativa a segurança e saúde no trabalho e utiliza serviços externos para assegurar o respetivo cumprimento.

2- Os pilotos devem realizar os exames médicos obrigatórios previstos na lei portuguesa, bem como quaisquer exames ocasionais que sejam solicitados pela Easyjet, sendo os custos suportados pela Easyjet.

3- Atendendo a que os exames serão normalmente realizados no local de trabalho e com agendamento flexível, permitindo, assim, aos pilotos influenciarem o agendamento dos seus exames médicos, no dia em que esses exames sejam realizados será inserido um lembrete na escala dos pilotos.

4- Caso não seja possível à Easyjet agendar os exames médicos no local de trabalho, sendo consequentemente realizados na clínica do prestador, será adicionada à escala uma extensão de serviço com a duração máxima de 60 minutos, com código EMED. Casos excecionais deverão ser discutidos com a chefia direta.

5- O não cumprimento dos exames médicos obrigatórios pode resultar na aplicação de uma sanção disciplinar.

Artigo 7.º

Exames médicos específicos de pilotos

1- É da responsabilidade individual dos pilotos realizar a renovação do certificado médico de classe 1 antes do termo da respetiva validade. O processo de renovação deverá, preferencialmente, ser iniciado com um mínimo de 30 dias de antecedência em relação ao termo da respetiva validade. Deve ser fornecida à Easyjet uma cópia do certificado médico renovado do piloto, pelo menos 7 dias antes da sua data de expiração. A renovação dos certificados médicos deverá respeitar o definido no Manual de Operações da Easyjet e os comunicados às tripulações (*notices to crew*). A não renovação do certificado médico que origine impedimento de o piloto voar poderá, ainda, resultar num processo disciplinar e/ou em perda de remuneração até que o certificado seja obtido, desde que tal ocorra por comprovada falha do piloto.

2- O piloto será reembolsado pelo custo efetivo incorrido com a renovação anual do exame médico de classe 1, tendo como base os requisitos e taxas recomendadas pela ACG/Austro-control/EASA. Estes valores estarão detalhados na lista de despesas ou em documento equiparado publicado pela Easyjet, o qual será mantido atualizado de acordo com as taxas publicadas.

3- O reembolso não excederá o valor previsto na tabela de taxas publicadas pela ACG/Austro-control/EASA e cobrirá apenas o que for necessário para o processo de renovação. Se a tabela de custos em Portugal exceder a tabela equivalente publicada pela ACG/Austro-control/EASA, a Easyjet e o SPAC encetarão esforços para reunir e discutir a revisão do presente processo. Os custos associados a qualquer exame adicional que seja necessário à revalidação do certificado médico, que acresça aos exames anuais obrigatórios, não serão cobertos pela Easyjet.

Artigo 8.º

Seguro de acidentes de trabalho

Os pilotos da Easyjet estão cobertos por um seguro de acidentes de trabalho nos termos da lei portuguesa. Informação relativa a este seguro estará disponível na *intranet*.

CAPÍTULO 3

Direitos sindicais e relações laborais

Artigo 9.º

Delegados sindicais

1- O número de delegados sindicais será estabelecido nos termos da lei.

2- O crédito de horas sindicais será estabelecido nos termos da lei, não sendo possível a acumulação de créditos de horas sindicais não utilizados em meses anteriores, exceto se, atendendo a circunstâncias excecionais, exista acordo em contrário entre as partes.

Artigo 10.º

Utilização das instalações da empresa

1- Os delegados sindicais têm direito a utilizar a sala de reuniões situada na sala de tripulações para o exercício de actividades sindicais relativas aos trabalhadores da Easyjet.

2- A utilização da sala de reuniões fica sujeita a disponibilidade e deve ser requisitada à Easyjet com um mínimo de 2 dias úteis de antecedência.

3- Os delegados sindicais têm direito a utilizar um quadro para comunicações situado na sala de tripulações de qualquer base portuguesa atual ou futura para efeitos de divulgar actividade sindical ou qualquer outra informação sindical com interesse profissional para os associados do SPAC.

Artigo 11.º

Pedido de utilização de horas sindicais

1- Os delegados sindicais deverão informar a Easyjet sobre quais os dias em que pretendem utilizar o crédito de horas sindicais com uma antecedência mínima de 45 dias relativamente à publicação das escalas de voo, por forma a evitar perturbação de escalas.

2- Quando ocorram situações excepcionais relacionadas com a actividade da Easyjet ou dos pilotos, desde que devidamente justificadas, os delegados sindicais poderão incumprir o aviso prévio acima definido, devendo, em qualquer caso, informar a Easyjet com uma antecedência mínima de 48 horas.

3- O pagamento das horas sindicais corresponderá ao valor da remuneração base acrescida de 3 setores nominais por cada dia de actividade sindical.

Artigo 12.º

Direito de informação e consulta

Os delegados sindicais têm direito, caso o requeiram, a ser informados e consultados sobre os seguintes temas que envolvam os trabalhadores ou a actividade em Portugal:

a) Evolução recente, e provável evolução futura, da actividade da empresa ou do estabelecimento e da sua situação económica;

b) Situação atual, estrutura presente e provável evolução dos níveis de emprego na empresa ou no estabelecimento e eventuais medidas preventivas, nomeadamente quando se preveja a diminuição do número de trabalhadores;

c) Decisões da Easyjet suscetíveis de desencadear mudança substancial na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.

A Easyjet deverá fornecer esta informação aos delegados sindicais ou ao sindicato, por escrito, no prazo de 5 ou 10 dias úteis, conforme a complexidade da questão.

Artigo 13.º

Relações entre as partes

1- As partes acordam na necessidade de desenvolver um sistema de relações efetivo, que poderá ser alcançado recorrendo a métodos eficientes de comunicação.

2- As partes acordam em promover o bom desenvolvimento da Easyjet em Portugal, bem como a sua finalidade de fornecer um serviço de transportes a preços competitivos, com uma rede de interligação aos diversos aeroportos principais de forma altamente eficiente, confiável e pontual, cumprindo com os mais altos padrões de segurança.

3- Sem prejuízo do respeito pela necessária confidencialidade e salvaguarda dos segredos de negócio, as partes consideram recomendável o agendamento periódico de reuniões com vista a assegurar a atempada e aberta troca de informação relativa aos principais indicadores de mercado, níveis de emprego e situação concorrencial. Estas reuniões serão agendadas quando solicitado por qualquer das partes.

4- Não obstante a possibilidade de iniciar qualquer dos procedimentos especificamente previstos no Código do Trabalho para a resolução de conflitos que possam surgir entre as partes, nomeadamente a conciliação, mediação e arbitragem, ambas as partes reconhecem a importância de ter um procedimento interno eficiente de resolução de conflitos, o qual se encontra descrito nesta secção.

Artigo 14.º

Resolução de conflitos

1- As partes acordam que atenta a natureza pública dos serviços operados pela Easyjet, é necessário um processo para a resolução de conflitos que assegure que serão efetuadas todas as tentativas para solucionar uma situação de potencial conflito, antes da respetiva intensificação e possível recurso a meios de luta laboral coletiva, no interesse primário dos passageiros.

2- Caso ocorra um conflito, desentendimento ou impasse significativos entre o SPAC e a Easyjet, ambas as partes comprometem-se a envidar os seus melhores esforços para negociar e resolver o conflito ou impasse de forma construtiva, em boa-fé e através do nível hierárquico adequado.

3- Se, por qualquer motivo, todas as tentativas de resolver o conflito se frustrarem, deverá ser seguido o processo definido na presente secção, de forma a:

- Aferir se o impasse ou conflito pode ser reavaliado e resolvido;
- Mediar a situação, se necessário;
- Analisar alternativas, se existentes;
- Recorrer para o próximo nível hierárquico, se necessário.

4- Caso não seja possível resolver o conflito através de diálogo informal entre as partes, o sindicato deverá iniciar o procedimento formal bi-faseado com vista à resolução do conflito. Este processo deverá ser concluído antes de ser decretado qualquer meio de luta laboral coletiva.

5- A primeira fase do processo deve ser iniciada através de uma comunicação escrita formal, indicando os detalhes do «conflito» ou «impasse» relativamente ao qual o processo é iniciado.

6- No âmbito da primeira fase, no prazo de 5 dias úteis após a receção da comunicação acima referida, a empresa agendará uma reunião com vista à tentativa de resolução do conflito. Esta reunião terá lugar no prazo de 14 dias após a receção da comunicação.

7- No caso de não haver acordo durante a primeira fase, poderá ser iniciada uma segunda fase se ambas as partes acordarem que tal é benéfico para a resolução do conflito.

8- Quando ocorra, a reunião da segunda fase deverá ter lugar no prazo de 14 dias após a conclusão da primeira fase. De forma a facilitar a resolução do conflito, a segunda fase poderá incluir a participação de níveis de direção diferentes da primeira fase, se tal for requerido e considerado adequado por ambas as partes. Cada uma das partes terá a possibilidade de requerer à outra qual o nível de direção que gostaria que participasse na segunda fase, sendo que a outra parte tentará satisfazer o pedido. A segunda fase não será bloqueada por qualquer das partes caso não seja, por qualquer motivo, possível satisfazer o pedido.

9- Caso o sindicato não esteja disponível nas datas propostas para as reuniões em qualquer das fases, as reuniões deverão ser reagendadas para a data mais próxima possível, não superior a 10 dias úteis contados da data inicial.

10- As partes podem acordar em alterar os prazos referidos acima sempre que considerem que tal poderá facilitar a resolução do conflito.

11- É intenção das partes que todas as comunicações sejam trocadas entre a direção do SPAC e a sucursal portuguesa da Easyjet.

12- O SPAC apenas declarará uma ação de luta laboral coletiva após a conclusão sem sucesso de ambas as fases do presente processo de resolução de conflitos, quando ocorreram.

CAPÍTULO 4

Contratação

Artigo 15.º

Trabalho na Easyjet

1- De acordo com a lei portuguesa, todos os trabalhadores, ou candidatos, têm direito à igualdade de oportunidades e tratamento no acesso ao trabalho, formação profissional, promoções e condições laborais.

2- Nenhum trabalhador, ou candidato, pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado ou privado de quaisquer direitos ou dispensado de quaisquer deveres em função da ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade reduzida de trabalho, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas e ideológicas ou filiação sindical.

3- Não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da actividade profissional, em virtude da natureza da actividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

Artigo 16.º

Actividades no lado-ar

1- As actividades da Easyjet no «lado-ar» requerem que os pilotos sejam portadores de um cartão de acesso ao «lado-ar», emitido pelas autoridades aeroportuárias competentes.

2- Qualquer falha na obtenção deste cartão de acesso poderá resultar na cessação do contrato de trabalho nos termos da lei portuguesa.

3- No caso de serem alvo de decisão condenatória por infração que impossibilite a obtenção do cartão de acesso, o piloto deverá notificar a Easyjet, no prazo de 7 dias. O incumprimento desta obrigação poderá ser considerado como uma infração disciplinar e tratado como tal nos termos dos procedimentos disciplinares da empresa.

4- No caso de um cartão de acesso ser perdido ou extraviado e ser necessário um cartão de substituição, os custos do mesmo serão suportados pelo piloto, a não ser que existam circunstâncias justificativas.

5- Se, por qualquer causa, os regulamentos em vigor não permitirem substituições adicionais, o piloto não poderá continuar a desempenhar as respetivas funções. Tal facto, a acontecer, poderá conduzir à cessação do respetivo contrato de trabalho.

Artigo 17.º

Licença

1- O piloto deverá manter permanentemente uma licença de piloto válida e atualizada, emitida de acordo com os regulamentos aplicáveis, de forma a poder operar as aeronaves da Easyjet.

2- Quaisquer despesas associadas com a alteração da referida licença relativas a pilotos ao serviço da Easyjet serão suportadas pela mesma.

A perda de licença, acompanhada de recusa de renovação pela ACG/Austro-control, assim como qualquer alteração de circunstâncias que desqualifique o piloto de deter a licença ou de trabalhar a bordo de uma aeronave da Easyjet ao abrigo da EASA ou das regras aplicáveis, implicará a cessação do contrato de trabalho.

Artigo 18.º

Interoperabilidade

Qualquer piloto deverá estar disponível para operar e realizar as suas funções ao abrigo de qualquer COA («Certificado de Operador Aéreo») detido total ou parcialmente pela Easyjet PLC ou por qualquer das suas subsidiárias, sucursais ou equiparadas. Da mesma forma, os termos e condições deste AE permanecerão em vigor, independentemente do COA sob o qual o piloto venha a operar, até à data da respetiva renovação.

Artigo 19.º

Conteúdo do contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho deve ser celebrado por escrito e conter, no mínimo, a seguinte informação:

- Categoria profissional;
- Local de trabalho (base);
- Data de início de actividade;
- Período normal de trabalho, quer seja a tempo inteiro, quer seja a tempo parcial;
- Duração do período experimental, se aplicável;
- Valor líquido da remuneração base;
- Referência ao acordo de empresa;
- Data de celebração do contrato.

2- Para além do contrato de trabalho, a relação laboral do piloto é regulada pela lei portuguesa, pelo presente AE, pelo Manual de Operações (o qual está de acordo com os regulamentos da ACG/Austro-control), bem como por quaisquer outras regulamentações internas da empresa que sejam aplicáveis.

3- O início de actividade do piloto é condicionado ao recebimento, pela empresa, da documentação comprovativa de que o mesmo se encontra habilitado a trabalhar em Portugal e nos demais países da União Europeia, bem como dos seguintes documentos:

- Passaporte válido;
- Número de identificação fiscal;
- Licença válida e atualizada, emitida pela ACG/Austro-control;
- Exame médico EASA classe 1;
- Qualquer outro documento requerido pela empresa, quando necessário ao cumprimento das regulamentações e requisitos definidos neste AE.

4- A Easyjet reserva-se o direito de solicitar uma alteração do estado da autoridade emissora da licença para outro estado membro da EASA em qualquer altura. O número 2 do artigo 17.º é aplicável em todos os casos.

5- O piloto deverá permanecer a uma distância que lhe permita estar na sala de tripulações, ou em qualquer outro ponto designado para o efeito, num máximo de 90 minutos.

6- O piloto aceita e compromete-se a estar na base habitual dentro dos horários programados, independentemente de condições atmosféricas ou outras, exceto quando ocorram situações de força maior.

7- Quaisquer alterações à residência permanente ou habitual e ao número de telefone (fixo ou móvel) do piloto deverão ser comunicados à empresa de imediato, nos termos definidos pelos procedimentos e regulamentos internos.

8- Os pilotos são obrigados a dar um pré-aviso de pelo menos 90 dias em caso de denúncia do contrato de trabalho com a Easyjet.

Artigo 20.º

Período experimental

1- Os contratos de trabalho dos pilotos que iniciem a sua actividade na Easyjet numa das bases portuguesas ficam sujeitos a um período experimental de 180 dias, exceto quando diferente período for acordado entre as partes.

2- Durante o período experimental, qualquer das partes poderá terminar o contrato de trabalho a qualquer momento, mediante comunicação escrita com uma semana de aviso prévio, não havendo necessidade de identificar as razões e sem que tal origine o direito de qualquer das partes a uma compensação.

3- Qualquer transferência para ou de Portugal, e que, por isso, implique a assinatura de um novo contrato, não determinará a aplicação de um segundo período experimental, caso tenha já decorrido o período inicial de 180 dias.

Artigo 21.º

Antiguidade

Para todos os efeitos legais em Portugal, a data relevante de início de contrato será a data do contrato de trabalho em Portugal. Os períodos de serviço prestados em diferentes países, sob um contrato de trabalho com a Easyjet, poderão ser considerados relevantes em caso de redução de pessoal, quando não sejam oferecidas alternativas adequadas.

Artigo 22.º

Exclusividade

Aos pilotos é requerido que trabalhem para a Easyjet em exclusividade. No caso de um piloto pretender aceitar trabalho adicional fora da Easyjet deve notificar a empresa, por escrito, procurando obter permissão oficial. Tal autorização é de carácter discricionário e não será concedida nos casos em que se entenda que poderão interferir com o desempenho do piloto ou com a reputação da empresa entre os seus clientes e fornecedores.

Artigo 23.º

Tipo contratual

Os pilotos são em regra contratados através de contratos sem termo, exceto nos casos previstos na lei.

Artigo 24.º

Modalidade de contrato de trabalho a tempo parcial PPY 8/12

1- A Easyjet adotou um modelo de contrato a tempo parcial denominado «PPY8/12», o qual prevê um período de actividade anual (que inclui tempo de voo, deveres em terra, formação e tempo de férias) de 8 meses e um período de inactividade de 4 meses. O período de actividade poderá ser prolongado para 9 meses (com um período de inactividade de 3 meses). O período de actividade poderá ser reduzido para 7 meses (com um período de inactividade de 5 meses). O modelo de contrato *part-time* é unicamente limitado a escala variável «flexible roster» (FRV), sem prejuízo da implementação da escala de 5/4, nos termos definidos no presente CLA.

2- Dentro dos limites previstos no número anterior, os períodos de actividade e de inactividade serão fixados pela Easyjet em cada ano, tendo em conta as necessidades operacionais para esse ano e as necessidades de formação. A Easyjet fará os possíveis para o período de actividade ser o mais próximo possível de 8 meses de duração e o período de inactividade o mais próximo possível de 4 meses de duração.

3- Havendo acordo do trabalhador, podem ser estabelecidos períodos de actividade, em cada ano, com duração inferior ou superior aos limites previstos no número 1.

4- Salvo se as partes acordarem por escrito outros períodos, durante o período de actividade, o trabalhador cumprirá um período normal de trabalho diário e semanal correspondente a um trabalhador a tempo completo na modalidade de 12/12. As funções durante os meses de actividade manter-se-ão dentro dos prazos normais de trabalho estabelecidos pelo Código do Trabalho português e pelo regime de limitação de tempo de voo aplicável (trabalhador a tempo inteiro em ciclo de escala).

5- O período de actividade poderá iniciar-se entre 1 de março e 15 de abril e o período de inactividade poderá iniciar-se entre 15 de outubro e 30 de novembro. Nas situações previstas no número 3, o início dos períodos de actividade e de inactividade constarão desse acordo.

6- A Easyjet consultará o SPAC sobre as datas de início e termo do período de actividade em cada ano, reunindo para o efeito com o SPAC duas vezes por ano, uma vez antes do final da temporada de verão e novamente antes do início da próxima temporada de verão, por forma a garantir que um balanço de 8 meses de actividade seja mantido.

7- No ano da contratação, os trabalhadores serão notificados pela Easyjet da data de início do primeiro período de actividade, com pelo menos 30 dias de antecedência, conforme contrato de trabalho, e será notificado da duração desse período de actividade no primeiro mês de actividade. Em circunstâncias excepcionais, e sujeito a acordo do trabalhador, este período poderá ser reduzido.

8- O trabalhador será notificado pela Easyjet da data de início do próximo período de actividade pelo menos 30 dias antes do final do período de actividade anterior e será notificado da duração do novo período de actividade no primeiro mês do próximo período de actividade.

9- A remuneração base anual aplicável a um contrato 8/12 é equivalente a 8/12 (oito doze avos) da remuneração base anual prevista para um trabalhador com a mesma categoria a tempo completo na modalidade de 12/12.

10- Quando o período de actividade do trabalhador for, em um ano, superior a 8 meses, a remuneração base anual devida nesse ano será proporcional ao período de actividade, usando a mesma fórmula prevista no parágrafo anterior.

11- Quando o tempo de actividade do trabalhador for, no ano e em linha com o previsto no número 1 desta cláusula, inferior a 8 meses (isto é, 7 meses), a remuneração base anual devida nesse ano corresponderá, no mínimo, a um período de actividade de 8 meses, conforme o primeiro parágrafo deste número 9.

12- Quando o tempo de actividade do trabalhador for, no ano, inferior a 7 meses, o que está sujeito a acordo do trabalhador, nos termos do número 3 desta cláusula, a remuneração base anual devida nesse ano será proporcional ao período de actividade, usando a mesma fórmula prevista no parágrafo primeiro deste número 9.

13- O pagamento da remuneração base anual devida será feito em 14 prestações, duas das quais correspondem aos subsídios de férias e de Natal.

14- O regime de contrato previsto nesta cláusula constitui uma relação de trabalho a tempo parcial anual e, por conseguinte, implicará uma redução proporcional de todos os termos e condições face a um trabalhador a tempo completo na modalidade de 12/12, incluindo da prestação complementar anual, correspondente ao período de actividade realizado, com excepção da situação prevista no número 12 da presente cláusula (período de actividade de 7 meses).

15- O direito a férias anuais corresponderá a 17 dias, para um período de actividade de 8 meses, sendo feito um ajuste positivo relativamente ao efetivo período de actividade de cada ano, em termos proporcionais, quando esse período exceda os 8 meses. Para efeitos de acumulação e gozo de dias de férias, o ano de férias Easyjet de referência corresponderá ao período de actividade. Todos dias de férias serão marcados pelo trabalhador.

16- Os dias de folga e GDO anuais serão proporcionais aos previstos para o contrato a tempo completo na modalidade 12/12, com base no período de actividade de cada ano. Os direitos mensais durante o período de actividade permanecem inalterados.

17- O regime de contrato previsto nesta cláusula poderá ser aplicado a trabalhadores admitidos para prestar actividade nesse regime e a trabalhadores já ao serviço abrangidos por outro regime (nomeadamente a tempo completo na modalidade 12/12), neste ultimo caso, sujeito a acordo do trabalhador.

18- A Easyjet poderá, por razões operacionais, oferecer uma alteração voluntária do regime de contrato 8/12 para regime de contrato a tempo completo na modalidade 12/12. Nessas circunstâncias, e caso existam mais voluntários do que vagas disponíveis para um contrato 12/12, a Easyjet acordará com os representantes SPAC sobre o processo de seleção aplicável.

19- Actividade de voo no período do Natal ou fora do período de actividade poderão estar disponíveis. Caso estejam disponíveis, o trabalhador poderá, querendo, candidatar-se a um período de actividade. Caso a Easyjet aceite a candidatura, a actividade nesse período será remunerada em função do número de dias de actividade e da retribuição base diária. Em tais circunstâncias, e caso existam mais voluntários do que posições de voo voluntárias disponíveis, a Easyjet acordará com os representantes SPAC sobre o processo de seleção aplicável.

20- A partir do final do período de inverno 2023/2024, os pilotos contratados ao abrigo de um PPY 8/12, em Portugal, e não como uma opção de estilo de vida a tempo parcial, terão direito a um «subsídio de retenção de base» sujeito às seguintes regras:

a) O subsídio de retenção de base será de 6000,00 € para os co-pilotos e de 12 000,00 € para os comandantes, pagos proporcionalmente para os que se encontrem em regime de tempo parcial ou em regime de 7/7 ou se o período de actividade for prolongado;

b) O pagamento será efetuado no processamento salarial de maio, iniciando-se em maio de 2024;

c) Para efeitos de elegibilidade deste pagamento, os pilotos devem ter um contrato de trabalho vigente para o exercício de funções em Portugal a 31 de agosto do ano anterior ao do pagamento, e devem manter a relação laboral em Portugal a 30 de abril do ano do pagamento;

d) No caso de o período de actividade ser prolongado, em conformidade com a convenção em vigor, o pagamento será proporcional.

Artigo 25.º

Modalidade de contrato de trabalho a tempo parcial PPY 9/12

A partir do início da temporada de verão de 2024, é introduzida uma nova modalidade contratual denominada «Contrato PPY9/12», com o seguinte regime:

1- Os pilotos contratados ao abrigo de um contrato anual permanente a tempo parcial serão normalmente contratados na modalidade PPY 9/12 - 9 meses de actividade e 3 meses sem actividade. Os pilotos que à data de entrada em vigor do presente acordo coletivo de trabalho tenham sido contratados na modalidade PPY 8/12 - 8 meses de actividade e 4 meses sem actividade, e que pretendam mudar para PPY 9/12, terão um período de um mês, a contar da entrada em vigor do presente acordo, durante o qual poderão solicitar essa mudança por escrito.

2- A Easyjet adopta um modelo de contrato a tempo parcial denominado «PPY9/12», que prevê um período anual de actividade (que inclui tempo de voo, serviço em terra, formação e férias) de 9 meses e um período de inactividade de 3 meses. O período de actividade pode ser alargado para 10 meses (com um período de inactividade de 2 meses). Pode ser exigida a redução do período de actividade para 8 meses (com um período de inactividade de 4 meses). O modelo de contrato tempo parcial PPY 9/12 terá como padrão de escala uma escala flexível (FRV), sem prejuízo da implementação do padrão de escala 5/4 a partir de abril de 2024, conforme estabelecido no atual AE.

3- Dentro dos limites previstos no número anterior, os períodos de actividade e de inactividade serão fixados pela Easyjet em cada ano, tendo em conta as necessidades operacionais para esse ano e as necessidades de formação. A Easyjet fará os possíveis para o período de actividade ser o mais próximo possível de 9 meses de duração e o período de inactividade o mais próximo possível de 3 meses de duração.

4- Havendo acordo do trabalhador, podem ser estabelecidos períodos de actividade, em cada ano, com duração inferior ou superior aos limites previstos no número 1.

5- Salvo se as partes acordarem por escrito outros períodos, durante o período de actividade, o trabalhador cumprirá um período normal de trabalho diário e semanal correspondente a um trabalhador a tempo completo na modalidade de 12/12. As funções durante os meses de actividade manter-se-ão dentro dos prazos normais de trabalho estabelecidos pelo Código do Trabalho português e pelo regime de limitação de tempo de voo aplicável (trabalhador a tempo inteiro em ciclo de escala).

6- O período de actividade poderá iniciar-se entre 1 de fevereiro e 15 de março e o período de inactividade poderá iniciar-se entre 1 de novembro e 15 de dezembro. Nas situações previstas no número 4, o início dos períodos de actividade e de inactividade constarão desse acordo.

7- A Easyjet consultará o SPAC sobre as datas de início e termo do período de actividade em cada ano, reunindo para o efeito com o SPAC duas vezes por ano, uma vez antes do final da temporada de verão e novamente antes do início da próxima temporada de verão, por forma a garantir que um balanço de 9 meses de actividade seja mantido.

8- No ano da contratação, os trabalhadores serão notificados pela Easyjet da data de início do primeiro período de actividade com pelo menos 30 dias de antecedência, conforme o teor do contrato de trabalho, e será notificado da duração desse período de actividade no primeiro mês de actividade. Em circunstâncias excepcionais, e sujeito a acordo do trabalhador, este período poderá ser reduzido.

9- O trabalhador será notificado pela Easyjet da data de início do próximo período de actividade pelo menos 30 dias antes do final do período de actividade anterior e será notificado da duração do novo período de actividade no primeiro mês do próximo período de actividade.

10- A remuneração base anual aplicável a um contrato 9/12 é equivalente a 9/12 (nove doze avos) da remuneração base anual prevista para um trabalhador com a mesma categoria a tempo completo na modalidade de 12/12.

11- Quando o período de actividade do trabalhador for, em um ano, superior a 9 meses, a remuneração base anual devida nesse ano será proporcional ao período de actividade, usando a mesma fórmula prevista no parágrafo anterior.

12- Quando o tempo de actividade do trabalhador for, no ano e em linha com o previsto no número 1 desta cláusula, inferior a 9 meses (isto é, 8 meses), a remuneração base anual devida nesse ano corresponderá, no mínimo, a um período de actividade de 9 meses, conforme o número 10 do presente artigo.

13- Quando o tempo de actividade do trabalhador for, no ano, inferior a 8 meses, o que está sujeito a acordo do trabalhador, nos termos do número 3 desta cláusula, a remuneração base anual devida nesse ano será proporcional ao período de actividade, usando a mesma fórmula prevista no parágrafo primeiro deste número 10.

14- O pagamento da remuneração base anual devida será feito em 14 prestações, duas das quais correspondem aos subsídios de férias e de Natal.

15- O regime de contrato previsto nesta cláusula constitui uma relação de trabalho a tempo parcial anual e, por conseguinte, implicará uma redução proporcional de todos os termos e condições face a um trabalhador a tempo completo na modalidade de 12/12, incluindo da prestação complementar anual, correspondente ao período de actividade realizado, com excepção da situação prevista no terceiro parágrafo do número 13 da presente cláusula (período de actividade de 8 meses).

16- O direito a férias anuais corresponderá a 19 dias, para um período de actividade de 9 meses, sendo feito um ajuste positivo relativamente ao efetivo período de actividade de cada ano, em termos proporcionais, quando esse período exceda os 9 meses. Para efeitos de acumulação e gozo de dias de férias, o ano de férias Easyjet de referência corresponderá ao período de actividade. Todos dias de férias serão marcados pelo trabalhador.

17- Os dias de folga e GDO anuais serão proporcionais aos previstos para o contrato a tempo completo na modalidade 12/12, com base no período de actividade de cada ano. Os direitos mensais durante o período de actividade permanecem inalterados.

18- O regime de contrato previsto nesta cláusula poderá ser aplicado a trabalhadores admitidos para prestar actividade nesse regime e a trabalhadores já ao serviço abrangidos por outro regime (nomeadamente a tempo completo na modalidade 12/12), neste ultimo caso, sujeito a acordo do trabalhador.

19- A Easyjet poderá, por razões operacionais, oferecer uma alteração voluntária do regime de contrato 9/12 para regime de contrato a tempo completo na modalidade 12/12. Nessas circunstâncias, e caso existam mais voluntários do que vagas disponíveis para um contrato 12/12, a Easyjet acordará com os representantes SPAC sobre o processo de seleção aplicável.

20- Actividade de voo no período do Natal ou fora do período de actividade poderão estar disponíveis. Caso estejam disponíveis, o trabalhador poderá, querendo, candidatar-se a um período de actividade. Caso a Easyjet aceite a candidatura, a actividade nesse período será remunerada em função do número de dias de actividade e da retribuição base diária. Em tais circunstâncias, e caso existam mais voluntários do que posições de voo voluntárias disponíveis, a Easyjet acordará com os representantes SPAC sobre o processo de seleção aplicável.

21- A partir do final do período de inverno 23/24, os pilotos contratados ao abrigo de um PPY 9/12, em Portugal, e não como uma opção de estilo de vida a tempo parcial, terão direito a um «subsídio de retenção de base» sujeito às seguintes regras:

a) O subsídio de retenção de base será de 6000,00 € para os co-pilotos e de 12 000,00 € para os comandantes, pagos proporcionalmente para os que se encontrem em regime de tempo parcial ou em regime de 7/7 ou se o período de actividade for prolongado;

b) O pagamento será efectuado no processamento salarial de maio, iniciando-se em maio de 2024;

c) Para efeitos de elegibilidade deste pagamento, os pilotos devem ter um contrato de trabalho vigente para o exercício de funções em Portugal a 31 de agosto do ano anterior ao do pagamento, e devem manter a relação laboral em Portugal a 30 de abril do ano do pagamento;

d) No caso de o período de actividade ser prolongado, em conformidade com a convenção em vigor, o pagamento será proporcional.

Artigo 26.º

Contratos mínimos a tempo inteiro nas bases existentes

1- A Easyjet declara que as suas bases LIS e OPO são de operação anual e são principalmente focadas no tráfego durante todo o ano. Fica acordado entre as partes que a Easyjet manterá sempre, no mínimo, duas aeronaves baseadas em cada base portuguesa (LIS e OPO) operando com tripulação empregada em contratos de trabalho permanentes a tempo inteiro por ano (12/12), mesmo que as tendências futuras do mercado exijam um aumento do tráfego sazonal.

2- No caso de base que opere permanentemente durante todo o ano com pilotos nos modelos 12/12 e contratos sazonais, a Easyjet acordará com o SPAC um protocolo de transferência, adequado, de outra base da Easyjet - sem prejuízo de, quando necessário, celebrar acordos com sindicatos de outras jurisdições -, desig-

nadamente, a possibilidade de constituição de duas listas de espera, uma para transferências para regime de trabalho a tempo completo 12/12 e outra para trabalho a tempo parcial PPY8/12 ou 9/12.

Artigo 27.º

Crescimento future e oportunidades de emprego

Caso a Easyjet decida prosseguir o crescimento em Portugal, nas bases existentes ou pela criação de novas bases, fica acordado entre as partes que será dada prioridade de relocação aos pilotos com contratos de trabalho em vigor em Portugal. Tal prioridade apenas será dada com a abertura de uma nova base. A Easyjet poderá propor, de acordo com os seus requisitos operacionais, qualquer regime de prestação de trabalho que considere adequados à sua operação, quer se trate de contrato de trabalho a tempo completo (12/12) ou a tempo parcial anual (contrato sazonal ou 9/12), ou ainda qualquer outro modelo que venha a ser acordado no futuro.

Esta cláusula não se aplica caso futuras oportunidades de expansão e de abertura de bases forem abrangidas por um futuro protocolo de transferência da rede Easyjet do qual o SPAC seja signatário.

Artigo 28.º

Uniformes

A empresa fornecerá aos pilotos um uniforme e espera que o mesmo seja usado de acordo com o documento interno «*uniform standards*», disponível para consulta na intranet. Peças de vestuário não aprovadas não serão permitidas.

Artigo 29.º

Ferramentas IT

1- É responsabilidade do piloto assegurar que tem todas as ferramentas necessárias para efetuar o seu trabalho, nomeadamente telefone móvel e acesso à *internet* compatível com os sistemas em uso pela Easyjet.

2- É esperado que os pilotos monitorizem os emails da empresa numa base regular, fazendo-o no mínimo antes de cada voo.

CAPÍTULO 5

Categorias profissionais e promoções

Artigo 30.º

Categorias profissionais

As categorias profissionais dos pilotos em Portugal são as que seguem:

- Comandante (CPT);
- Oficial-piloto sénior (SFO);
- Oficial-piloto (FO);
- Oficial-piloto júnior (SO).

Artigo 31.º

Descrição de funções

A descrição da função de piloto encontra-se no Manual de Operações da empresa - OM(A).

Consequentemente, qualquer alteração ao referido manual originará, automática e imediatamente, emendas a esta subsecção do AE.

Artigo 32.º

Promoções

1- Para os pilotos contratados na Easyjet para o exercício de funções correspondentes à categoria de oficial-piloto júnior (SO) num contrato que exige que operem durante todo o ano: a promoção a oficial-piloto (FO) terá lugar assim que o piloto tiver acumulado uma experiência de 1250 horas de bloco de voo fatorizadas pela Easyjet e tiver completado 24 meses de trabalho na Easyjet. Para os pilotos contratados na Easyjet para o exercício de funções correspondentes à categoria oficial-piloto júnior (SO) num contrato que exige que ope-

rem durante todo o ano, a promoção de oficial-piloto (FO) a oficial-piloto sénior (SFO) terá lugar assim que o piloto tiver acumulado uma experiência de 2500 horas de bloco de voo fatorizadas com base nos dados da Easyjet e tiver completado 48 meses de trabalho na Easyjet e também for titular de uma licença de piloto de transporte aéreo (ATPL) emitida pela EASA (não congelada).

2-Para os pilotos contratados na Easyjet para o exercício de funções correspondentes à categoria oficial-piloto (FO) num contrato que exige que operem durante todo o ano: a promoção a piloto oficial sénior (SFO) ocorrerá assim que o piloto tiver acumulado uma experiência de 2500 horas de bloco de voo fatorizadas pela Easyjet e tiver completado 24 meses de trabalho na Easyjet, e também for titular de uma licença de piloto de transporte aéreo (ATPL) emitida pela EASA (não congelada).

3-Para os pilotos contratados na Easyjet para o exercício de funções correspondentes à categoria de oficial-piloto júnior (SO) com um contrato sazonal (contrato a tempo parcial anual) em Portugal (um contrato sazonal considerado quando o piloto opera menos de 12 meses por ano - PPY): A promoção a oficial-piloto (FO) ocorrerá quando o piloto tiver completado 24 meses de trabalho na Easyjet, incluindo o tempo de inatividade da base. Para os pilotos que se juntam à Easyjet na categoria de oficial-piloto júnior (SO) com um contrato sazonal (contrato a tempo parcial anual) em Portugal (um contrato sazonal considerado quando o piloto opera menos de 12 meses por ano - PPY): uma promoção de oficial-piloto (FO) para oficial-piloto sénior (SFO) ocorrerá assim que o piloto tiver completado 48 meses de trabalho na Easyjet, incluindo o tempo de inatividade da base, e além disso também possuir uma licença de piloto de transporte aéreo (ATPL) emitida pela EASA (não congelada).

4-Para os pilotos contratados na Easyjet para o exercício de funções correspondentes à categoria de oficial-piloto (FO) com um contrato sazonal (contrato a tempo parcial anual) em Portugal (considera-se um contrato sazonal quando o piloto opera menos de 12 meses por ano - PPY): A promoção a oficial-piloto sénior (SFO) ocorrerá quando o piloto tiver completado 24 meses de trabalho na Easyjet, incluindo o tempo de inatividade da base, e, além disso, também possuir uma licença de piloto de transporte aéreo (ATPL) emitida pela EASA (não congelada).

5-Para as promoções de co-pilotos com um contrato sazonal (contrato a tempo parcial anual) em Portugal (considera-se um contrato sazonal quando o piloto opera menos de 12 meses por ano) aplica-se o ponto 6 da presente secção.

6-Devido à natureza das operações de voo dos pilotos com contratos sazonais, as promoções dentro do grupo de co-pilotos profissionais especificadas nos pontos 3 e 4 contemplam o tempo de exposição numa aeronave com um contrato a tempo inteiro, em vez do tempo de exposição adicional à experiência em horas de voo. Para estes co-pilotos que operam durante o período sazonal de actividade de base, os pilotos na categoria de oficial-piloto júnior (SO) com um período de ausência acumulado superior a 60 dias no período de 24 meses especificado no ponto 3, ou no caso dos pilotos na categoria de oficial-piloto (FO) com um período de ausência acumulado superior a 60 dias no período de 24 meses imediatamente anterior ao requisito de 48 meses especificado no ponto 3 ou ao período de 24 meses especificado no ponto 4, sendo um período de ausência qualquer altura em que o piloto não possa estar disponível para acumular tempo de exposição e experiência de voo; as licenças por motivo de doença prolongada, paternidade/maternidade, assistência familiar, redução do horário de trabalho a tempo parcial (qualquer tempo parcial inferior a 100 %), licenças, etc., terão de prolongar os períodos indicados nos pontos 3 e 4 pela diferença entre o período máximo de ausência permitido (60 dias) e o tempo total de ausência do piloto durante o período em causa, antes de ser elegível para promoção.

7-Em caso de alteração de contrato a tempo completo 12/12 para um contrato sazonal (contrato a tempo parcial anual-PPY), quer internamente em Portugal, quer para os casos de novas contratações em Portugal, as promoções de co-pilotos consideram o tempo de trabalho na Easyjet como qualquer tempo que um piloto tenha operado ao abrigo de um contrato de trabalho da Easyjet, sendo o ponto 6 «período de extensão» aplicável em todos os casos.

8-Ao passar de um contrato sazonal (contrato a tempo parcial anual) para um contrato para todo o ano, para garantir que um piloto da Easyjet consegue cumprir os requisitos de promoção na categoria de co-piloto sem ser penalizado devido à oportunidade reduzida de acumular experiência de voo enquanto estiver empregado num contrato sazonal, a média de horas de voo do co-piloto será extrapolada tendo em conta as horas voadas durante a época IATA de verão do piloto (abril - outubro) antes de um período de inatividade. * Por exemplo, se um piloto com um contrato sazonal a tempo inteiro voa 350 horas entre 1 de abril e 31 de outubro, este número será extrapolado para 12 meses: $(350 / 7) * 12 = 600$ horas.

9-Para efeito dos cálculos acima, as horas de voo Easyjet fatorizadas serão calculadas de acordo com as definições constantes do Manual de Operações da empresa.

10- Os novos pilotos que venham de uma agência de emprego que forneça serviços de tripulações para operar aeronaves da frota Easyjet, podem usar o tempo nessa função no cálculo do seu ponto de entrada e de futuras progressões. Tal só não ocorrerá no caso de esse período ter sido interrompido por experiências de trabalho em outras companhias.

11- Qualquer promoção a CPT ocorrerá por absoluta discricionariedade da empresa, baseado nas políticas de empresa em vigor no momento da promoção.

12- As promoções oferecidas para a mudança de categoria profissional a comandante, após a data de assinatura do presente AE, serão remuneradas ao correspondente a 90 % do salário base previsto para a categoria de comandante, a partir da data do command line check até 6 meses após o início do curso de comando.

13- No caso de a empresa identificar a necessidade de comandantes de entrada direta, em Portugal, a Easyjet comunicará ao SPAC, providenciando a explicação dos motivos pelos quais estas posições não são preenchidas com promoções de comando internas ou transferências.

CAPÍTULO 6

Transferências

Artigo 33.º

Serviço mínimo de permanência nas bases portuguesas

1- Ambas as partes acordam que não há compromissos de serviço de base mínimo (congelamentos de base), com exceção de comandantes e/ou co-pilotos com entrada direta sem *type rating*, para os quais a formação do *type rating* foi paga pela Easyjet, caso em que têm de permanecer ao serviço por um período de 2 anos.

2- Para transferências para outra base da Easyjet em Portugal ou noutra local dentro da rede Easyjet, a Easyjet seguirá o protocolo de transferência de rede estabelecido, salvo se este for substituído por qualquer protocolo de transferência de rede futuramente acordado.

3- Após o início da sua actividade profissional em Portugal, um piloto pode optar por transferir-se para outra base da Easyjet e solicitar a transferência de acordo com o protocolo de transferência de rede estabelecido.

Artigo 34.º

Transferências para fora das bases portuguesas

1- A empresa aprovará os pedidos de transferência para outras bases da rede Easyjet, de acordo com o protocolo de transferência aplicável.

2- Não existe qualquer direito de transferência para qualquer outra base da rede Easyjet e os pilotos estão sujeitos às diferentes políticas de transferência de cada base, a cada momento. Apesar disso, a Easyjet compromete-se a envidar todos os seus esforços para que, quando possível, a transferência para a base de preferência do piloto ocorra.

Artigo 35.º

Lista de espera

Imediatamente após o início do seu serviço numa base Portuguesa, o piloto pode adicionar o seu nome a listas de espera de transferência para qualquer base fora de Portugal, desde que tal lista exista e sujeito a políticas locais específicas da referida base, em conformidade com o protocolo de transferência da rede Easyjet aplicável.

CAPÍTULO 7

Remuneração e benefícios

Artigo 36.º

Remuneração base

1- Nos termos da lei portuguesa e dos contratos de trabalho, a remuneração base é paga em catorze prestações mensais, duas das quais correspondem aos subsídios de férias e Natal e serão pagas em junho e novem-

bro respetivamente. Os dois subsídios serão pagos proporcionalmente nos anos de contratação e cessação do contrato de trabalho.

2- Os dois subsídios (férias e Natal) correspondem a um mês de remuneração base (i.e. 1/14 da remuneração base anual), acrescido da média das prestações variáveis e das prestações permanentes pagas mensalmente. No caso de não ser possível calcular a média dos pagamentos variáveis no momento do pagamento do subsídio de férias no ano da contratação (o que poderá ocorrer com trabalhadores que sejam contratados após abril), a diferença será calculada e paga com a retribuição do mês de dezembro.

3- A remuneração base anual ilíquida dos pilotos consta do anexo I.

4- As promoções oferecidas para a mudança de categoria profissional a comandante, após a data de assinatura do presente AE, serão remuneradas ao correspondente a 90 % do salário base previsto para a categoria de comandante, a partir da data do command line check até 6 meses após o início do curso de comando.

Artigo 37.º

Per diems

1- Um *per diem* é um valor pago por dia em que a tripulação se encontra temporariamente obrigada a prestar trabalho fora da respetiva base por motivo profissional, em serviço de voo.

2- O piloto terá direito a um *per diem* para despesas diárias por cada dia em que realize serviço de voo. A natureza do serviço de voo determinará o montante do *per diem* a que o piloto terá direito.

3- O valor do *per diem* pago por cada serviço de voo é baseado no número e tipo de setores voados (curto, médio ou longo), conforme descrito na tabela abaixo.

4- A lei portuguesa define o sistema de tributação dos *per diem*, nomeadamente no que respeita ao elemento não tributável do *per diem*. A parte tributável dos *per diem* é sujeita a imposto e a Segurança Social.

5- Os serviços de assistência no aeroporto ou serviço de aeroporto, dias de treino, formação ou dias de escritório não gerarão o pagamento de *per diem* adicionais.

	Distância de grande círculo do setor [S]	Pagamento [setor nominal]
Setor curto	$S < 400$ NM	0.8
Setor médio	$401 > S < 1000$ NM	1.2
Setor longo	$1001 > S < 1500$ NM	1.5
Setor extra-longo	> 1501 NM S	2.5

O valor do setor nominal (valor ilíquido em euros) é o descrito no anexo I.

No caso de um voo para o Funchal voltar ao seu ponto de partida original devido às condições meteorológicas, o sistema automático de processamento de salários pagará o correspondente a 1 sector curto. O piloto terá de reclamar manualmente 1,6 sectores nominais (correspondente à diferença entre 1 sector curto e 2 sectores médios).

Artigo 38.º

Pagamento adicional de dias de férias

De forma a garantir que os pilotos mantêm um rendimento estável não obstante o gozo de férias, os mesmos terão direito a um pagamento fixo adicional por cada dia de férias que acrescerá à remuneração base, conforme descrito no anexo I.

Artigo 39.º

Paragens noturnas

Os pilotos recebem um pagamento por paragens noturnas fora da base, entre serviços de voo, dependendo o valor da categoria do piloto. O pagamento das paragens noturnas encontra-se descrito no anexo I. Este pagamento não será devido durante a formação inicial (*curso de type rating*).

A Easyjet efetuará o pagamento por paragens noturnas como *per diem* para efeitos de tributação.

Artigo 40.º

Serviço em aeroporto (ADTY)

No exercício das suas funções no aeroporto, o piloto deve estar disponível no aeroporto e assegurar-se de que pode ser contactado a qualquer momento, por telefone fixo ou móvel.

No exercício de funções no aeroporto, o piloto tem direito ao pagamento de acordo com o anexo I.

Artigo 41.º

Assistência em casa

Não é devido qualquer pagamento adicional pelo serviço de assistência em casa.

Quando em serviço de assistência em casa, é dever do piloto reportar ao serviço tão cedo quanto possível e num máximo de 90 minutos após ter sido contactado com a nomeação.

Artigo 42.º

Examinador/instrutor

Adicionalmente a qualquer acréscimo na retribuição que seja devido em virtude da qualificação como examinador ou instrutor, será ainda efetuado um pagamento, por cada dia que os pilotos com a qualificação executem tais funções em terra, incluindo em simulador, conforme descrito no anexo I.

Artigo 43.º

Deveres *ad-hoc* (serviço de chão)

Salvo acordo escrito em contrário, por quaisquer deveres executados em benefício da empresa (dias de escritório em que não seja pago *per diem* ou posicionamento) será pago um valor conforme descrito no anexo I. Este pagamento é igualmente devido para serviços de formação em terra e simulador.

Formação em *e-learning* não gerará qualquer pagamento variável adicional.

Artigo 44.º

Posicionamento por ar ou terra

Os pilotos que se posicionem utilizando meio de transporte organizado pela empresa receberão um pagamento de acordo com os *flight duty periods*, conforme os setores desse serviço (sector com base na distância de grande círculo do setor).

Os voos de posicionamento são definidos nos manuais de operações da companhia (OMA).

Este pagamento não será devido durante a formação inicial (curso de *type rating*).

O pagamento de posicionamentos com paragens noturnas enquadra-se no regime de pagamento dos *per diem* para efeitos de tributação.

Artigo 45.º

Prestação complementar anual

Os pilotos terão direito a uma prestação complementar anual, conforme descrito no anexo I.

A prestação complementar anual será paga em dinheiro e em uma só prestação no mês de abril de cada ano, ficando sujeito à tributação aplicável.

Sem prejuízo do acima descrito, as partes comprometem-se a implementar um sistema de alocação do valor para uma plataforma de benefícios flexíveis, dando ao piloto a opção de utilizar ou investir o subsídio, bem como qualquer sacrifício salarial adicional que decida fazer, num dos produtos disponíveis, podendo, caso não seleccione nenhum dos produtos receber a prestação complementar, sujeita a tributação aplicável.

Artigo 46.º

Bónus de performance anual

1- O plano de bónus é discricionário e as regras aplicáveis a cada ano financeiro são publicadas pela Easyjet.

2- A Easyjet e os representantes do SPAC reunirão durante o mês de setembro de forma a rever as estatísticas à data e discutir os objetivos.

3- A elegibilidade do bónus será conforme se descreve:

a) Comandante: Os comandantes serão elegíveis para consideração para um bónus que poderá atingir um máximo de 20 % da retribuição base anual, sujeito às regras do plano do bónus. O pagamento depende de desempenho relativamente a objetivos. O valor alvo («on target») corresponde a 10 % da retribuição base anual. O plano do bónus é discricionário e as regras serão divulgadas para cada ano financeiro;

b) Piloto sénior: Os oficial piloto sénior serão elegíveis para consideração para um bónus que poderá atingir um máximo de 20 % da retribuição base anual, sujeito às regras do plano do bónus. O pagamento depende de desempenho relativamente a objetivos. O valor alvo («on target») corresponde a 10 % da retribuição base anual. O plano do bónus é discricionário e as regras serão divulgadas para cada ano financeiro;

c) Piloto: Os oficial pilotos serão elegíveis para consideração para um bónus que poderá atingir um máximo de 15 % da retribuição base anual, sujeito às regras do plano do bónus. O pagamento depende de desempenho relativamente a objetivos. O valor alvo («on target») corresponde a 7,5 % da retribuição base anual. O plano do bónus é discricionário e as regras serão divulgadas para cada ano financeiro;

d) Piloto junior: Os oficial piloto júnior serão elegíveis para consideração para um bónus que poderá atingir um máximo de 10 % da retribuição base anual, sujeito às regras do plano do bónus. O pagamento depende de desempenho relativamente a objetivos. O valor alvo («on target») corresponde a 5 % da retribuição base anual. O plano do bónus é discricionário e as regras serão divulgadas para cada ano financeiro.

Artigo 47.º

Prémio de permanência

1- Os pilotos com contrato de trabalho em Portugal têm direito a receber um prémio de permanência.

2- O pagamento do prémio de permanência será efetuado no mês em que o piloto elegível complete o seu aniversário de serviço nos termos detalhados no presente artigo e no anexo I, desde que não tenham dado ou recebido pré-aviso para cessação de contrato na data do aniversário.

3- O prémio de permanência é pago a todos os pilotos que atinjam um determinado tempo de serviço, de acordo com as tabelas descritas no anexo I.

4- Os pilotos que se encontrem a trabalhar a tempo parcial receberão o prémio de forma proporcional.

5- O prémio de permanência será incluído no cálculo dos seguros de perda de licença e de morte em serviço.

Artigo 48.º

Complemento de doença

1- Durante os primeiros três dias de doença o piloto receberá um pagamento complementar, conforme descrito no anexo I, mediante entrega de comprovativo de situação de incapacidade.

2- A partir do 4.º dia de doença, o piloto ficará unicamente abrangido pelo sistema público de Segurança Social.

Artigo 49.º

Complemento de gravidez

A Easyjet atribuirá à piloto um complemento mensal ao subsídio de risco conforme descrito no anexo I durante o período de gravidez, uma vez que a piloto comunique à empresa, no prazo de 15 dias após remeter a informação sobre a respetiva gravidez, que pretende uma escala sem restrições após regressar de licença de maternidade no período de amamentação.

O pagamento deste complemento cessará aquando do nascimento da criança, data em que a piloto adquira o direito ao subsídio de maternidade.

Artigo 50.º

Seguro de vida (morte em serviço)

A cobertura para todos os pilotos por morte em serviço corresponde a quatro vezes a retribuição base para a respetiva função. Mais detalhes podem ser encontrados na política da Easyjet sobre seguro de vida.

Artigo 51.º

Perda de licença e custos legais

1- A política de perda de licença cobre os pilotos em caso de perda temporária e/ou permanente da licença que resulte de doença ou acidente.

2- A cobertura corresponde a 1,3 vezes o valor da retribuição base anual, sujeita a um máximo de GBP 150,000.

Este valor é pago líquido de qualquer benefício previsto na lei e está sujeito a uma redução nos 5 anos que antecedem a idade de reforma.

3- Os pilotos estão ainda cobertos por seguro de assistência jurídica para pessoal de voo, atualmente existente na empresa.

Artigo 52.º

Estacionamento automóvel

A Easyjet pretende oferecer estacionamento automóvel aos seus pilotos em todas os locais de operação. O piloto deverá consultar os detalhes junto do seu «*line manager*». No entanto, as restrições que se seguem são aplicáveis:

– O parque será disponibilizado pela Easyjet para uso dos pilotos. O parque deverá localizar-se a uma distância a pé aceitável da sala de tripulação; Se tal não for possível, deverá ser disponibilizado serviço de transporte.

– Quando exigido, o autocolante de permissão de utilização do parque deverá ser exposto em local visível.

– O equipamento de segurança deverá ser usado de forma correta, i.e., respeitando as distâncias entre veículos e as marcações.

– Alterações de propriedade ou das características dos veículos deverão ser comunicadas à equipa de gestão da base, exceto quando o piloto, predominantemente, utilizar carros de aluguer ou outros de utilização temporária.

– Os condutores deverão estacionar somente nas áreas marcadas para o efeito. Custos de reboque ou remoção serão da responsabilidade do piloto e não da Easyjet.

– O estacionamento nos parques corre inteiramente por conta e risco do piloto e a Easyjet não poderá ser responsabilizada por quaisquer danos ou perda de propriedade.

– A violação de qualquer uma destas regras poderá originar ação disciplinar.

O estacionamento é atribuído numa base de «privilegio e não direito» e poderá ser removido a qualquer momento.

Artigo 53.º

Reembolso de despesas

Despesas razoáveis de viagem e estadia bem como despesas profissionais ao serviço e no interesse da Easyjet serão cobertas pela política de reembolso da empresa.

Artigo 54.º

Trabalho em dias de descanso

O piloto não é obrigado a trabalhar num dia de folga. O piloto deve notificar a empresa o mais cedo possível deste desejo, uma vez que a empresa assumirá que o piloto está disposto a trabalhar até 90 minutos no seu dia de folga. Se o piloto trabalhar durante o seu dia de folga, será compensado com um pagamento DDO (*delayed into day off*) ou IDO (*infringed day off*) de acordo com o anexo I.

CAPÍTULO 8

Organização do tempo de trabalho

Artigo 55.º

Tipo básico de escala

1- O tipo básico de escala nas bases portuguesas é escala variável («*flexible roster variation*» - Adiante FRV), conforme a tabela que consta no presente artigo, com um mínimo de 11 dias de folgas por mês, com exceção do mês de fevereiro, com 10 dias de folgas por mês.

2- Com efeitos a partir de abril 2024, o tipo básico de escala FRV 132 e FRV 138 passara a FRV 144.

3- Com efeitos a partir do inverno 2023/2024, o mínimo estabelecido para pilotos a tempo completo FTE com escala FRV é de 20 %.

Artigo 56.º

Dias de folga garantidos (*Guaranteed days off* - GDO) aplicável apenas a escalas FRV

1- O piloto pode marcar até 24 GDO por ano (contrato a tempo completo ou 12/12 contrato a tempo completo), com um limite de máximo de 4 por mês de calendário. O dia de folga torna-se garantido quando o pedido é submetido e aceite no sistema.

2- O direito a GDO não gozado será perdido (não sendo diferido nem pago).

3- Os GDO fazem parte do número total anual de dias de folga e aplicam-se apenas aos pilotos que trabalhem em FRV.

Artigo 57.º

Escala fixa de padrão 5-4

1- Em Portugal a escala de padrão fixa é feita com ciclos contínuos de 5 dias de trabalho e 4 dias de folga.

2- Todos os pilotos que trabalhem ao abrigo de um contrato de trabalho português estarão sujeitos às mesmas regras das FTL aplicáveis a tripulações a tempo inteiro conforme consta do Manual de Operações - Secção 7. Quando forem necessárias alterações por indicação da autoridade competente ou por razões de segurança e/ou legislativas ou para mitigação de fadiga as mesmas serão refletidas no Manual de Operações - Secção 7, sendo devidamente comunicadas.

3- As transições dentro da escala fixa serão controladas de acordo com o Manual de Operações - Secção 7 e, enquanto as regras de mitigação de fadiga permanecerem inalteradas, serão limitadas a uma transição por bloco, sendo tais alterações controladas nos termos do parágrafo anterior.

Artigo 58.º

Disponibilidade para escala fixa

Haverá disponibilidade para escala fixa no regime de 5/4 em todas as bases portuguesas. No caso da base de Faro tal disponibilidade terá efeitos a partir de abril 2024.

Artigo 59.º

Escala fixa 5/4

1- A variação de escala de 5/4 de padrão fixo implica o pagamento de uma taxa de pagamento de salário base equivalente a 92 % da remuneração correspondente para pilotos em variação de escala flexível (FRV) a tempo completo.

2- Todos os pilotos atualmente, e aqueles que no futuro, tenham uma variação de escala de 5/4 de padrão fixo, receberão 92 % do valor básico anual.

Artigo 60.º

Regras aplicáveis às limitações de tempo de voo

1- A Easyjet opera de acordo com o esquema EASA FTL aprovado pela EASA e pela ACG/Austro-control, nos termos incorporados no sistema de limitações de tempo de voo (FTL) da empresa, bem como de acordo com quaisquer interrogações EASA ou meios de cumprimentos alternativos (AltMoC) aprovados pela autoridade competente.

2- Quando sejam necessárias alterações sob a direção da EASA e da autoridade competente as mesmas serão refletidas em revisões à secção 7 do Manual de Operações da empresa e notificadas correspondentemente.

Artigo 61.º

Paragens noturnas não planeadas

Poderão ocorrer paragens noturnas não planeadas ocasionalmente durante o programa de voos da empresa pelo que os pilotos deverão estar preparados para o efeito.

Artigo 62.º

Contacto em dias de folga

1- Os pilotos poderão ser contactos diretamente ainda que em dia de folga caso tenham especificamente autorizado tal contacto para o esquema de «*willing to fly*». No entanto, quando estejam fora do tempo de serviço,

os pilotos não serão contactados nas 12 horas anteriores à hora efetiva de reporte, exceto quando ocorra atraso operacional, caso em que o piloto poderá ser contactado a partir de 90 minutos antes da sua hora prevista de reporte.

2-O piloto que aceitar um serviço num dia de folga terá direito a um pagamento por «*willing to fly*» conforme o procedimento estabelecido pela empresa. Os pagamentos por dias de folga serão publicados pela empresa.

Artigo 63.º

Alterações de escala com curta antecedência (SNC)

1-Sem que tal seja considerada uma modificação substancial das condições de trabalho, uma alteração de escala com curta antecedência (*short notice change*) é aquela que ocorre no período de 48 horas antes do serviço, e que determina que a hora de início do serviço seja antecipada em 2 horas ou mais, ou a hora de término do serviço seja atrasada em 2 ou mais horas. As disposições seguintes aplicam-se a partir da data de entrada em vigor do acordo.

2-Um piloto pode recusar até 2 alterações com curta antecedência (SNC) (mais quaisquer outros acordos sazonais), durante cada período de verão/inverno.

3-O acima exposto não inclui chamadas de assistência. O «verão» é definido como os meses de maio-outubro inclusive; o «inverno» é definido como os meses de novembro a abril inclusive.

4-O piloto que aceite uma alteração com curta antecedência (SNC) terá direito a um pagamento, por perturbação de escala, conforme descrito no anexo I. O pagamento será devido comparando o novo serviço com o planeado em escala nas 48 horas antecedentes, não sendo devido caso o piloto seja chamado para realizar um serviço estando de assistência em casa ou de assistência no aeroporto.

5-O parágrafo anterior não se aplica quando a alteração é uma consequência direta de, e ocorre nas 12 horas seguintes a, uma perturbação fora do controlo da empresa. Tal perturbação é definida como um período significativo em que um aeroporto está inoperacional para os voos da Easyjet ou uma ação industrial por parte de uma agência externa ou de um subcontratante da empresa. Uma alteração só é uma consequência direta de uma perturbação se o avião em que o serviço deve ser efectuado ou o piloto que estava previamente escalado para efectuar o serviço se atrasarem durante o período de perturbação.

6-O período em que uma mudança de serviço pode ser recusada como SNC é definido como a janela SNC. Uma vez recusada uma alteração de escala com curta antecedência, qualquer serviço subsequentemente escalado nesse dia deve permanecer dentro de um período de duas horas do serviço inicialmente escalado (ou do último serviço aceite, se este for diferente do serviço publicado).

7-Se um serviço for alterado para um serviço de assistência dentro do período SNC, qualquer alteração a esse serviço ou qualquer chamada do serviço de reserva pode ser recusada se o novo serviço estiver fora de um período de duas horas do serviço inicialmente escalado (ou do último serviço aceite, se este for diferente da escala publicada).

8-Uma alteração destinada a acrescentar uma paragem nocturna a um serviço dentro da janela do SNC pode ser recusada como alteração a curto prazo, mesmo que os horários de serviço do novo serviço estejam dentro do período de duas horas.

9-Uma alteração de escala com curta antecedência (*short notice change*) não pode ser utilizada para recusar um único serviço ou chamada de assistência, a menos que a assistência tenha sido aplicada durante a janela SNC. O piloto pode recusar uma mudança para um serviço subsequente que tenha resultado de uma chamada de assistência se esse serviço estiver fora do período de SNC janela.

10- Perturbação de escala:

O objetivo desta disposição é permitir que sejam efectuadas alterações no prazo de 48 horas a um serviço de reserva (sem invocar a regra de alteração de curto prazo) quando a mesma alteração poderia ter sido efectuada iniciando uma chamada a partir desse serviço de reserva no dia da operação:

a) Quando uma assistência consta na escala e, nas 48 horas seguintes à sua hora de início, esta for antecipada por qualquer período de tempo, será considerada como uma alteração de escala com curta antecedência;

b) No prazo de 48 horas após o início de um serviço de assistência em casa, a hora de comunicação mais cedo atribuída a uma mudança de serviço é 90 minutos após o início do serviço de assistência original. A marcação uma hora de apresentação mais cedo será considerada como uma alteração de escala com curta antecedência.

c) No prazo de 48 horas, qualquer serviço de assistência pode ser alterado para um serviço que se prolongue para além de 2 horas após a hora de fim do serviço de assistência sem que sejam accionados os critérios de

alteração de escala com curta antecedência. No entanto, o novo serviço deve poder ser efectuado de acordo com as regras FTL, como se o piloto tivesse sido chamado no dia da operação.

Artigo 64.º

Publicação de escala

- 1- A escala mensal será publicada até ao dia 17 do mês anterior àquele a que respeita.
- 2- A Easyjet pode introduzir alterações nas escalas até ao dia da operação sempre que tal seja necessário por motivos operacionais, desde que sejam respeitados o Manual de Operações da empresa, a lei portuguesa e as regras definidas neste AE.

Artigo 65.º

Qualidade de vida

- 1- A Easyjet reconhece e compromete-se a reduzir, sempre que possível, as sequências de 2-5, 5-2-5 e 5-2 para pilotos em FRV.
- 2- A Easyjet empenhar-se-á ainda em minimizar sequências com um dia único de folga em escalas publicadas.

Artigo 66.º

Outras modalidades de trabalho a tempo parcial

1- Mediante acordo com o piloto é ainda possível a alteração de contrato para as modalidades de contratos a tempo parcial denominadas «14-14», «21-7» e «7-7», em que os termos e condições, incluindo remuneração base anual, férias, dias de folga, GDO e prestação complementar anual, serão determinados de forma proporcional face a um trabalhador a tempo completo na modalidade de 12/12 (FRV). A proporção é determinada em relação ao número de dias úteis disponíveis no ano, excluindo as férias anuais e os dias de folga, aplicando-se a tabela descrita abaixo no presente artigo.

2- A disponibilidade de trabalho a tempo parcial nos termos da presente cláusula, por base, é estabelecida da seguinte forma:

- a) LIS - 15 % FTE (*full time equivalent*) no período de pico verão, por categoria profissional;
- b) OPO - 15 % FTE (*full time equivalent*) no período de pico verão, por categoria profissional.

3- A partir do período de inverno 23/24, a disponibilidade de trabalho a tempo parcial será de 20 % FTE (*full time equivalent*) no período de pico verão, em todas as bases, por categoria profissional.

4- Um piloto deve ter doze (12) meses de serviço contínuo na base para se candidatar ao regime de trabalho a tempo parcial.

5- Todos os padrões de trabalho a tempo parcial devem ser equilibrados (por exemplo, 2 pilotos em 14/14 - 1 FTE necessário para substituir).

6- Os pilotos a tempo parcial que desejam regressar a um contrato de FRV a tempo completo terão de formalizar esse pedido, por escrito, à Easyjet. Quando as posições de tempo completo estiverem disponíveis, ao piloto será oferecida a possibilidade de regressar para a modalidade de FRV a tempo integral. Sempre que possível, e levando em consideração as restrições de recrutamento e de gestão de efectivos, a Easyjet priorizará os pilotos com contrato a tempo parcial que retornam ao período de trabalho a tempo completo em vez dos pilotos externos de entrada direta e de transferências internas.

7- Tendo em consideração a natureza específica das funções dos pilotos, os tipos de padrões de *part-time* disponíveis preveem um período de dias úteis num ciclo de 28 dias. A linha de base é o padrão de variação de *roster flexível* (FRV).

8- A partir de janeiro de 2024, os pilotos com contrato de trabalho a tempo parcial poderão agendar 2 dias de GDO em qualquer bloco dos 14 dias de trabalho, sujeito aos limites anuais existentes.

9- A Easyjet e o SPAC concordam com a implementação imediata do modelo contratual de trabalho PPY 8/12 tanto no OPO como em LIS, como uma opção voluntária de estilo de vida de contrato a tempo parcial. Esta opção não se enquadrará no atual limite de 15 % de FTE para os postos de trabalho a tempo parcial e os postos de trabalho só estarão disponíveis se a Easyjet assim o entender. Esta opção de estilo de vida a tempo parcial não implicará qualquer pagamento adicional, incluindo o pagamento de retenção previsto nas cláusulas 24 e 25. Um piloto que deseje mudar para o PPY 8/12 deve solicitar esta alteração ao seu chefe de base, que o informará se essa posição está disponível.

Modelo	Dias de folga por «blocos de trabalho»	Férias	GDO	% remuneração base anual	Dias de folga circundantes
14-14	5	14	12	51 %	Acordo padrão até ao limite de dias livres
21-7	8	21	18	74 %	Acordo padrão até ao limite de dias livres
7-7	1	18	0	71 %	Nenhum

CAPÍTULO 9

Férias e faltas

Artigo 67.º

Ano de férias

1-O período de referência para a acumulação e o gozo de férias começa em 1 de abril e termina em 31 de março do ano seguinte, nos termos das regras em vigor na Easyjet.

2-Para os pilotos com contrato de trabalho indeterminado sazonal (PPY), o período de referência para a acumulação e o gozo de férias está ligado ao período de actividade e à respectiva duração do contrato de trabalho.

Artigo 68.º

Direito a férias

1-Os pilotos com contrato de trabalho a tempo completo 12/12 têm direito a 25 dias de férias por ano. O período de férias será proporcional para as diferentes modalidades de contrato.

2-No ano da contratação e no ano da cessação do contrato de trabalho, o direito a férias será calculado proporcionalmente nos termos da lei portuguesa.

3-Atendendo a que os pilotos trabalham em qualquer dia da semana, também os dias de férias podem ser gozados em qualquer dia da semana.

4-Os pilotos têm direito a um período de descanso de 16 dias consecutivos dentro do ano de férias aplicável, nos termos da lei portuguesa, podendo optar por não utilizar este direito fazendo diferente alocação no sistema de marcação de férias. Este período de 16 dias pode ser constituído de dias de férias e dias de descanso. Para garantir que têm direito a este período os pilotos devem fazer uma alocação para o mesmo no sistema. No caso de as preferências individuais de um piloto não poderem ser acomodadas, o bloco de dias de férias e dias de folga poderá ser alocado pela Easyjet.

5-Os pilotos podem alterar a respetiva marcação de férias através do sistema de marcação de férias da Easyjet, respeitando os prazos de produção de escalas bem como o processo de marcação de férias.

6-No caso de um piloto alterar a modalidade de contrato de trabalho, o cálculo dos dias de férias terá em consideração as seguintes regras:

a) O direito é calculado com base na percentagem de tempo despendido em cada contrato durante o ano de férias, tendo em conta os períodos de trabalho e de não trabalho (por exemplo, não são acumuladas férias durante o período de inactividade de um contrato sazonal); qualquer decimal deve ser arredondado para o número inteiro mais próximo;

b) A alteração do direito a férias ocorre quando a alteração é efectuada no sistema, e não na data da alteração (por exemplo, se alguém mudar de contrato de trabalho a tempo completo para contrato de trabalho a tempo parcial em 01 de outubro, o sistema será alterado cerca de 3 meses antes dessa data).

7-No caso de pagamento por dias de férias não gozados devido a cessação do contrato de trabalho, cada dia de férias não gozado será calculado dividindo a remuneração mensal por 30.

Artigo 69.º

Acordo de férias de verão

1-Os pilotos têm direito a um período de 12 dias de descanso constituído por dias de férias e dias de folga circundantes, entre 1 de maio e 30 de setembro.

2- Este período não será alocado automaticamente e, portanto, os pilotos deverão solicitar o mesmo, caso contrário a Easyjet assumirá que o piloto não pretende utilizar este direito. Assim, uma solicitação de pelo menos 6 dias de férias, não especificados, entre 1 de maio e 30 de setembro necessita de ser realizada para que tal seja garantido.

3- De forma a poderem qualificar-se para obter este direito, os pilotos necessitam de estar na respetiva base no momento da abertura do período de marcação de férias e ao abrigo de um contrato de trabalho português.

Artigo 70.º

Dias de descanso circundantes

1- Os dias de folga circundantes («*wrap days off*» - WDO) integram o direito legal dos pilotos a dias de descanso anuais e são sempre alocados antes e depois de dias de férias.

2- Uma vez que os dias de folga circundantes são alocados durante a fase de planeamento das escalas, os mesmos apenas estarão visíveis 6 semanas antes do período de férias ter início, desde que tal período tenha um número mínimo de dias de férias nos termos abaixo definidos.

3- O sistema de dias de folga circundantes apenas será aplicável aos pilotos em escala FRV.

4- Todos os pilotos nas bases portuguesas (LIS, OPO e FAO) ou futuras bases operativas, terão os WDO alocados nos termos descritos no quadro abaixo.

5- Se um piloto marcar um bloco de férias através do sistema e posteriormente cancelar dias dentro desse bloco, de forma a substituir dias de férias por WDO, tais WDO não serão aplicados. Por exemplo, uma marcação de um bloco de 8 dias de férias e posteriormente na segunda fase de marcação retirada do 4.º e 5.º dias de férias, tais dias não serão substituídos por WDO. Esta regra visa criar benefício e justiça para todos os trabalhadores uma vez que tal comportamento impede que outros marquem as suas férias nesse período.

6- Caso a marcação de férias venha subseqüentemente a afetar a operação, ambas as partes farão uma revisão do acordo com vista a implementar medidas de controlo nas bases existentes que sejam simultaneamente justas e razoáveis do ponto de vista operacional.

7- Antes da abertura do período de pedido de agendamento das férias anuais, o departamento de planeamento operacional pode reequilibrar os padrões de escala 54 e de tempo parcial para garantir uma disponibilidade consistente. Na medida do possível, isso será feito em coordenação com os representantes do SPAC.

8- Antes de se efetuar a marcação automática de dias de férias, a disponibilidade de férias é analisada para garantir que os pilotos possam gerir as suas próprias férias e evitar a atribuição automática.

9- Caso um piloto não consiga reservar períodos de férias, por motivo de ausência (doença prolongada, maternidade, etc), as férias não serão agendadas de forma automática.

LVE/dias de férias	WDO
1-2 LVE/dias de férias	0 WDO
3-9 LVE/dias de férias	2 <i>wrap around days before</i> and 2 <i>wrap days after</i> ! 2 WDO antes e 2 WDO depois
10+ LVE/dias de férias	3 <i>wrap around days before</i> and 3 <i>wrap days after</i> ! 3 WDO antes e 3 WDO depois

Artigo 71.º

Férias após licença de maternidade

Após o regresso de licença de maternidade, a Easyjet alocará os dias de férias que se encontrem pendentes em blocos consecutivos de 10 dias com os correspondentes WDO, de forma a permitir o gozo consecutivo das férias nos termos da lei portuguesa.

Artigo 72.º

Períodos de ausência

1- Todos os trabalhadores da Easyjet poderão ausentar-se do trabalho nos termos previstos na lei portuguesa para efeitos de gozo de direitos parentais, por morte de familiar, pelo regime de trabalhador-estudante, para assistência à família, por casamento, entre outras especificamente previstas na lei.

2- O pagamento de períodos de ausência será retribuído conforme as disposições da lei portuguesa, quer tal pagamento seja devido pela Easyjet, que pelo sistema de Segurança Social ou através de seguro.

3- Para prevenir e minimizar perturbação operacional, e exceto quando se verificarem situações extraordinárias que deverão ser devidamente justificadas, o piloto deverá requerer a sua ausência motivada pelas razões anteriores com uma antecedência mínima de 30 dias face à publicação da escala.

4- Os pilotos que requeiram dias de preparação de exame, conforme previsto na legislação em vigor, deverão, sempre que possível, informar a Easyjet que se encontram a frequentar estabelecimento de ensino no início do ano escolar e fornecer os seguintes documentos:

- a) Documento comprovativo da matrícula emitido pelo estabelecimento de ensino;
- b) Calendário de exames.

Artigo 73.º

Licença de casamento

1- Os pilotos têm direito a licença de casamento com duração de 15 dias consecutivos por ocasião do casamento (ie. datas de início e termo são flexíveis desde que a licença abranja a data do casamento).

2- Esta licença não está incluída no período de férias anual e deverá ser solicitada com uma antecedência mínima de 30 dias antes da publicação da escala. No prazo máximo de 30 dias após o casamento o piloto deverá entregar o respetivo certificado oficial.

Artigo 74.º

Faltas por doença

1- Sempre que uma situação de doença ou um acidente não profissional ocorram, os pilotos deverão apresentar um certificado médico emitido pelo hospital/clínica/médico que indique que os mesmos se encontram impossibilitados de prestar o seu trabalho. A apresentação do certificado médico visa garantir que a falta é justificada.

2- O certificado médico deverá cobrir a ausência do piloto desde o primeiro dia.

3- O certificado médico deverá ser apresentado no prazo máximo de 5 dias a contar do início da ausência e incluir todo o período em causa (ou seja, do primeiro dia em diante). Em situações excecionais de justificada urgência ou gravidade, o certificado médico poderá ser apresentado apenas aquando do regresso ao trabalho. O procedimento acima descrito é igualmente aplicável à renovação de situações de doença.

4- Caso o piloto não regresse ao trabalho no dia indicado no certificado médico como data de termo do período de doença, nem apresente documento que justifique a extensão ou qualquer justificação adicional, a respetiva ausência poderá ser considerada como injustificada e dar origem a um processo disciplinar.

5- O piloto deverá sempre respeitar o processo de ausência por doença em vigor nas bases portuguesas e o incumprimento do mesmo poderá determinar que a ausência seja considerada como injustificada e dar origem a um processo disciplinar.

Artigo 75.º

Faltas injustificadas

1- De acordo com a lei portuguesa, e sem prejuízo de outras consequências legais tais como ação disciplinar, as faltas injustificadas originarão sempre perda de retribuição.

2- Alternativamente, e a pedido escrito do piloto, a perda de retribuição poderá ser substituída por perda de dia de férias, na proporção de 1 dia de férias por 1 dia de falta injustificada, até ao limite de 20 dias úteis ou ao respetivo proporcional.

Artigo 76.º

Direitos parentais

1- Os pilotos têm os direitos parentais previstos na lei portuguesa. O pagamento de períodos de licença relacionados com direitos parentais será aplicado conforme as disposições da lei portuguesa.

2- Para evitar ou minimizar perturbação operacional os pilotos devem requerer os seus períodos de ausências relacionadas com direitos parentais com 30 dias de antecedência face à publicação da escala, exceto quando ocorrerem circunstâncias excecionais devidamente justificadas.

3- Os pilotos deverão informar a empresa sobre a data prevista do parto logo que possível, bem como indicar os detalhes de como a licença parental irá ser gozada.

Artigo 77.º

Maternidade e regresso ao trabalho

1- Durante o período de gravidez as pilotos não estão aptas para voar. Por esta razão, logo que tenham conhecimento da sua gravidez as pilotos devem informar de imediato a Easyjet. Atendendo a que as pilotos não podem voar durante o período de gravidez, o pagamento da retribuição fica automaticamente suspenso e a piloto adquirirá o direito ao subsídio por risco (específico ou clínico) pago pela Segurança Social.

2- Caso a piloto comunique à empresa, no prazo de 15 dias após remeter a informação sobre a respetiva gravidez, que pretende uma escala sem restrições após regressar de licença de maternidade no período de amamentação, a Easyjet atribuirá à piloto um complemento mensal ao subsídio de risco no valor correspondente a 35 % da remuneração mensal base. O pagamento deste complemento cessará aquando do nascimento da criança, data em que a piloto adquire o direito ao subsídio de maternidade.

3- Após o envio da comunicação à empresa, a piloto que pretenda uma escala sem restrições deverá assinar um acordo formal com a Easyjet a fim de poder receber o complemento ao subsídio de risco.

4- Durante o período de amamentação, se solicitado pela piloto, a Easyjet não escalará a mesma para quaisquer paragens noturnas, exceto as que estiverem relacionadas com formação ou se ocorrerem perturbações operacionais imprevisíveis, o que não afetará o complemento referido acima quando seja devido.

5- Após regressar da licença de maternidade a piloto pode requerer licença sem vencimento ou trabalho a tempo parcial no sistema de mês repartido a 50 % ou 75 %. Este regime de trabalho a tempo parcial poderá ter de ser atribuído por tempo limitado (até 12 meses) caso não exista disponibilidade para posições permanentes e deverá ser requerido com uma antecedência mínima de 3 meses relativamente à data de regresso de licença de maternidade.

6- Caso as pilotos expressamente indiquem que pretendem usufruir dos direitos aplicáveis ao período de amamentação, as mesmas ficarão exclusivamente abrangidas pelo regime geral durante o período de gravidez não sendo portanto devido o referido complemento ao subsídio de risco. Neste caso, durante o período legal de amamentação as escalas respeitarão as limitações da lei portuguesa.

7- Após o regresso de licença de maternidade a Easyjet poderá atribuir à piloto funções em terra (por exemplo, para a prestação de assistência ao cliente no aeroporto), caso exista necessidade e vagas disponíveis. Neste caso a piloto receberá a respetiva remuneração base acrescida de um valor correspondente a um dia de trabalho no escritório, conforme previsto no anexo I.

Artigo 78.º

Licença sem vencimento

Os pilotos podem solicitar uma licença sem vencimento sabática, por um período não inferior a um (1) ano e não superior a cinco (5) anos, por qualquer motivo, desde que não envolva um emprego ou actividades considerados concorrentes da Easyjet, e sem o direito incondicional de manter uma posição na companhia aérea, desde que satisfaça os seguintes requisitos:

1- O piloto deve ter pelo menos um ano de contrato de trabalho na Easyjet Portugal para ser elegível para solicitar um período de licença sem vencimento sabática;

2- Após o regresso à Easyjet, o piloto deve possuir uma qualificação de tipo A320 válida, ou a qualificação de tipo da Easyjet que o piloto detinha na altura em que iniciou o período de licença voluntária;

3- O piloto tem de garantir que, aquando do seu regresso, é capaz de trabalhar de acordo com as limitações máximas do bloco FTL e das horas de serviço da Easyjet;

4- Os pilotos que gozem uma licença voluntária não remunerada devem submeter-se a qualquer formação e exames, conforme determinado pela Easyjet, imediatamente antes de regressarem ao serviço ativo da Easyjet. O incumprimento desta obrigação resultará na perda do direito a ser reintegrado;

5- Uma vez em licença sem vencimento sabática, pode ser concedida uma prorrogação uma vez, sujeita ao limite da CAP (ver disponibilidade de lugares), sempre limitada a um máximo de 5 anos;

6- A licença sem vencimento sabática não remunerada implica a suspensão do contrato, pelo que, durante esse período, todos os benefícios contratuais serão suspensos. O período de licença sem vencimento sabática não será contabilizado para efeitos de antiguidade interna, como prémios de fidelidade ou promoções;

7- Os períodos de licença sem vencimento sabática não remunerada têm uma duração fixa e só podem ser reduzidos se a empresa assim o entender - Se for solicitado um regresso antecipado à base operacional do piloto, este será implementado antes de quaisquer transferências ou recrutamentos para essa base e categoria, quando houver disponibilidade de ETI. O piloto regressará à sua base anterior num regime de escala de trabalho a tempo inteiro, ao abrigo das condições relevantes do AE em vigor no momento do seu regresso.

8- A reintegração terá lugar quando surgir a primeira vaga e estará sujeita à conclusão do treino e dos exames.

9- Durante o período de licença sem vencimento, o piloto não poderá exercer qualquer tipo de actividade dentro do mesmo grupo de trabalho profissional que concorra com a Easyjet, em Portugal ou em qualquer outro país pertencente à sua rede comercial, a menos que tenha obtido a autorização expressa da Easyjet. Um concorrente da Easyjet é definido como uma companhia aérea que efectua voos de curta e média distância, dentro do perímetro da rede comercial da Easyjet.

10- O piloto que solicita um período de licença sem vencimento sabática voluntária não remunerada deve comunicar o motivo do seu pedido e, em seguida, formalizar com a Easyjet o acordo de concorrência desleal correspondente antes da concessão de qualquer licença sabática voluntária. A falta de veracidade da causa alegada será considerada como uma violação grave do contrato de trabalho.

11- Os pilotos podem solicitar uma licença sabática não remunerada ao longo do ano. Os pedidos serão analisados aquando da sua receção e autorizados até 90 dias, sujeitos aos limites de ETI. Todos os pedidos serão analisados no mês de agosto, no âmbito da revisão de pedidos de alteração contratuais relacionados com estilo de vida, para implementação a partir de novembro de cada ano.

Disponibilidade de lugares

Disponibilidade - Máx. 5 % ETI (arredondado para o ETI inteiro mais próximo, por exemplo, 2,3 é 3,0) por base operacional e categoria profissional em qualquer altura, podendo ser excedido à discricção da empresa MAIS 1 ETI adicional por base e escalão por ano (excluindo formadores) - ou seja, é permitido um máximo de 1 ETI adicional por base e categoria por ano se o limite de 5 % ETI já tiver sido atingido. A medida é a proposta de candidatura de agosto, pelo que é sempre concedido 1 nessa proposta e, depois, de setembro a julho, adições *ad hoc* com base na posição de ETI da empresa. Em caso de subscrição excessiva a prioridade será com base na data de admissão na companhia aérea Easyjet, juntamente com a lista de espera de rejeições.

CAPÍTULO 10

Cessaçãõ contrato

Artigo 79.º

Ação disciplinar

A qualquer violação de obrigações relativas à execução do contrato de trabalho, padrões comportamentais estabelecidos e regulamentos da empresa, aplicar-se-á a processo disciplinar e as sanções disciplinares conforme previsto no Código do Trabalho.

Artigo 80.º

Procedimento no caso de redução de pessoal

Caso ocorra um processo de redução de pessoal (incluindo redução da base ou fecho da base), a empresa deverá cumprir com todos os procedimentos definidos na lei portuguesa, incluindo procurando a oferta de alternativas de emprego. Na eventualidade de uma redução ou fecho da base que afete pilotos baseados em Portugal, os termos aplicáveis deverão ser discutidos com a comissão de trabalhadores e o SPAC em cada ocasião.

CAPÍTULO 11

Disposições finais

Artigo 81.º

Melhoria processamento salarial

A Easyjet está empenhada em melhorar a exatidão do pagamento das remunerações e envidará todos os esforços para melhorar a exatidão do processo de processamento salarial, incluindo o aumento do número de efectivos da equipa de processamento salarial. A Easyjet e o SPAC reunir-se-ão em setembro de 2024 para analisar o impacto das medidas de melhoramento do processamento salarial.

Artigo 82.º

Versões e legislação aplicável

O presente AE é executado em versão portuguesa e inglesa, prevalecendo a portuguesa em caso de dúvida ou discrepância.

O presente AE rege-se-á pela lei portuguesa e portanto qualquer conflito emergente do mesmo será dirimido pelos tribunais portugueses.

ANEXO I

Remuneração e benefícios

1- Salário anual básico (€) Todas as quantidades indicadas sao brutas			
	A partir de 1 de setembro de 2023	A partir de 1 de fevereiro de 2024	A partir de 1 fevereiro de 2025
Comandante (CPT)	115 000,00 €	122 000,00 €	Incremento de IPC sobre o valor do salário estipulado em 2024 de acordo com a média de 12 meses ate novembro de 2024, conforme os dados publicados do INE, com um mínimo garantido de um 1 % e com limite máximo de 5 %
Oficial-piloto sénior (SFO)	66 000,00 €	69 000,00 €	
Oficial piloto (FO)	46 000,00 €	47 750,00 €	
Oficial-piloto junior (SO)	38 500,00 €	38 625,00 €	

2- Sector nominal (€)			
	A partir de 1 de setembro de 2023	A partir de 1 de fevereiro de 2024	A partir de 1 fevereiro de 2025
Comandante (CPT)	74,00 €	78,75 €	Incremento de IPC sobre o valor do salário estipulado em 2024 de acordo com a média de 12 meses ate novembro de 2024, conforme os dados publicados do INE, com um mínimo garantido de um 1 % e com limite máximo de 5 %
Oficial-piloto sénior (SFO)	46,38 €	51,50 €	
Oficial piloto (FO)	37,63 €	38,76 €	
Oficial-piloto junior (SO)	29,36 €	29,36 €	

3- Pagamento de dias de férias		
	Até 31 de março de 2024	A partir de abril de 2024
Comandante (CPT)	130,00 €	2 sectores nominais
Oficial-piloto sénior (SFO)	83,00 €	2 sectores nominais
Oficial piloto (FO)	68,00 €	2 sectores nominais
Oficial-piloto junior (SO)		2 sectores nominais

4- Paragem nocturna	2 sectores nominais
---------------------	---------------------

5- Serviço em aeroporto (*) A partir de setembro de 2023	Se chamado para voar	Duração	Pagamento
		00'00-3'59 horas/ hours	Sectores operados
	Sem que seja chamado para voar	+ 4'00 horas	2 sectores nominais e sectores nominais pelos voos operados
		00'00-03'59 horas	1 sector nominal
		+ 4'00 horas	2 sectores nominais
6- Instrutor/examinador	120,00 € por dia		
7- Deveres <i>ad-hoc</i>	3 sectores nominais		
8- Prestação de benefícios			
	Até 31 de março de 2024	A partir de 1 de abril de 2024	
Comandante (CPT)	3 500,00 €	3 500,00 €	
Oficial-piloto sénior (SFO)	2 000,00 €	2 000,00 €	
Oficial piloto (FO)	1 000,00 €	1 000,00 €	
Oficial-piloto junior (SO)		1 000,00 €	
9- Prémio de permanência (*) A partir de setembro de 2023	Tempo de serviço na Easyjet	% da remuneração base paga anualmente	
	Oficial-piloto sénior (SFO)		
	A partir do 3.º aniversário de serviço	5 %	
	Comandantes		
	2.º a 4.º aniversário de serviço	5 %	
	5.º a 9.º aniversário de serviço	10 %	
	10.º aniversário de serviço e seguintes	15 %	
10- Complemento de doença	Dia 1 a 3 de doença: 60 % da retribuição base diária por cada dia de ausência		
11- Complemento gravidez	35 % da remuneração mensal base		
12- Pagamento alterações de escala curta antecedência (SNC)	60,00 €		

13- WIDO (DDO/IDO) Trabalho em dia de descanso Resgate de dias de licença Valor diário (*) A partir de setembro de 2023	IDO: A partir de setembro de 2023: 0,8 % salário base anual
	DDO: A partir de setembro de 2023: 0,4 % salário base anual
	WFLY: A partir de setembro de 2023: 1 % salário base anual
	IDO = O tempo de folga do piloto é ≥ 90 minutos no dia de folga DDO = O tempo de folga do piloto é ≥ 0 mins, mas < 90 mins no dia de folga

14- Dias de escritório	OFC4 - 1,5 sectores nominais
	OFC8 - 3 sectores nominais

15.º Pagamento de retenção contrato sazonal (artigo 24.º & 25.º CLA) (*) A partir de maio 2024 (**) Não aplicável a contra- tos como opção de estilo de vida a tempo parcial	Comandantes: 12 000,00 €
	Co-pilotos: 6 000,00 €

16- 2023 <i>one-off payment</i>	<p>Pagamento único em 2023: O objetivo é entregar a implementação no processamento salarial de setembro de 2023. Como a data de renovação do AE é 1 de fevereiro de 2023, cada piloto, por categoria profissional receberá um montante fixo para cobrir o período de 1 de fevereiro de 2023 a 31 de agosto de 2023 (com base no seu FTE e posto e base em 30 de junho de 2023).</p> <p>O acima exposto também reflecte um pagamento de 240,00 € por FTE pago para resolver o não pagamento contestado de reivindicações SNC de acordo com o anterior AE (linha denominada: Mais pagamento SNC).</p> <p>O pagamento único acima referido não é passível de ser considerado no cálculo do bônus.</p>
---------------------------------	--

One off payment (Sep payroll)	LIS & OPO				FAO (8/12)			
	SO	FO	SFO	CP	SO	FO	SFO	CP
One off payment	€ 1,034	€ 2,094	€ 3,358	€ 5,846	€ 749	€ 1,475	€ 2,344	€ 4,057
Plus SNC one off	€ 1,274	€ 2,334	€ 3,598	€ 6,086	€ 989	€ 1,715	€ 2,584	€ 4,297

Lisboa, 24 de julho de 2023.

Pela Easyjet Airline Company Limited - Sucursal em Portugal:

José Lopes, representante legal.

Pelo SPAC - Sindicato dos Pilotos da Aviação Civil:

Tiago Grácio de Faria Lopes, presidente da direcção.

Luis Miguel Marques Teodoro, vice-presidente da direcção.

Depositado em 17 de outubro de 2023, a fl. 48 do livro n.º 13, com o n.º 336/2023, 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 Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2023, encontra-se publicado o acordo de empresa mencionado em epígrafe, o qual enferma de inexatidão, impondo-se, por isso, a necessária correção.

Assim, na página 145, onde se lê:

«Cláusula 19.^a

(Modalidades de horário de trabalho)

1- (...)

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, na organização dos horários de trabalho do pessoal ao seu serviço a empresa, cumpridos os condicionalismos legais e deste acordo, poderá adotar designadamente uma ou, simultaneamente, mais de uma das seguintes modalidades no período de funcionamento:

- a) Horário regular;
- b) Horário por turnos;
- c) Horários especiais.

2- Os horários especiais incluem três modalidades de horário:

- a) Horário desfasado;
- b) Horário irregular;
- c) Horário fixo noturno.

3- A organização dos horários de trabalho terá em conta as preferências manifestadas pelos trabalhadores e procurará salvaguardar a distribuição equitativa de situações de penosidade acrescida e respetiva contrapartida.

4- A atribuição de uma modalidade de horário é feita por períodos de seis meses, podendo ser reduzido com a concordância do trabalhador e sem prejuízo de outros prazos decorrentes do regime de rotação anual (horários mistos e por turnos).

5- Uma vez implementado o novo regime de horários, e sem prejuízo do disposto no número anterior, a mudança de trabalhadores de uma modalidade de horário para outra modalidade só poderá ser aplicada em situações de reorganização de serviço, após a sua audição prévia e de consulta à comissão de trabalhadores, depois de ponderados os interesses de ambas as partes e decorrido o prazo de 30 dias durante o qual o novo horário será afixado na empresa.

6- A empresa e os trabalhadores poderão acordar um regime especial de adaptabilidade do horário de trabalho, nos termos, condições e limites previstos na lei.

7- Os horários de trabalho são objeto do regulamento constante do anexo I-A.»

Deve ler-se:

«Cláusula 19.^a

(Modalidades de horário de trabalho)

1- (...)

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, na organização dos horários de trabalho do pessoal ao seu serviço a empresa, cumpridos os condicionalismos legais e deste acordo, poderá adotar designadamente uma ou, simultaneamente, mais de uma das seguintes modalidades no período de funcionamento:

- a) Horário regular;
- b) Horário por turnos;
- c) Horários especiais.

3- Os horários especiais incluem três modalidades de horário:

- a) Horário desfasado;
- b) Horário irregular;
- c) Horário fixo noturno.

4- A organização dos horários de trabalho terá em conta as preferências manifestadas pelos trabalhadores e procurará salvaguardar a distribuição equitativa de situações de penosidade acrescida e respetiva contrapartida.

5- A atribuição de uma modalidade de horário é feita por períodos de seis meses, podendo ser reduzido com a concordância do trabalhador e sem prejuízo de outros prazos decorrentes do regime de rotação anual (horários mistos e por turnos).

6- Uma vez implementado o novo regime de horários, e sem prejuízo do disposto no número anterior, a mudança de trabalhadores de uma modalidade de horário para outra modalidade só poderá ser aplicada em situações de reorganização de serviço, após a sua audição prévia e de consulta à comissão de trabalhadores, depois de ponderados os interesses de ambas as partes e decorrido o prazo de 30 dias durante o qual o novo horário será afixado na empresa.

7- A empresa e os trabalhadores poderão acordar um regime especial de adaptabilidade do horário de trabalho, nos termos, condições e limites previstos na lei.

8- Os horários de trabalho são objeto do regulamento constante do anexo I-A.»

Na página 148, onde se lê:

«Cláusula 32.^a

(Descanso semanal)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

5- Para os trabalhadores com regime de horário irregular ou isenção de horário com observância de horário semanal, um dos períodos de descanso fixados em cada mês poderá ser objeto de alteração desde que comunicada com 48 horas de antecedência e não corresponda a um sábado ou domingo.

6- O período de descanso alterado será obrigatoriamente marcado para um dos dias que anteceder ou suceder o descanso mais próximo que coincida com o sábado e domingo.

7- Constitui fundamento de recusa de alteração de folga a distribuição não equitativa, avaliada num período semestral, das alterações de folga entre os trabalhadores da mesma categoria ou que desempenhem as mesmas funções e do mesmo serviço, caso tenham sido objeto de alteração os períodos de descanso semanal.

8- O dia de descanso obrigatório dos trabalhadores com horário regular é necessariamente o domingo.

9- Na organização dos horários de trabalho, a empresa providenciará no sentido de, todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, poderem gozar períodos de descanso coincidindo com o sábado e o domingo, nos termos previstos neste acordo, bem como procurará providenciar para que os cônjuges, ou trabalhadores em união de facto, possam gozar os dias de descanso nos mesmos dias, por forma a garantir um tratamento equitativo dos trabalhadores.»

Deve ler-se:

«Cláusula 32.^a

(Descanso semanal)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

5-Para os trabalhadores com regime de horário irregular ou isenção de horário com observância de horário semanal, um dos períodos de descanso fixados em cada mês poderá ser objeto de alteração desde que comunicada com 48 horas de antecedência e não corresponda a um sábado ou domingo.

O período de descanso alterado será obrigatoriamente marcado para um dos dias que anteceder ou suceder o descanso mais próximo que coincida com o sábado e domingo.

6-Constitui fundamento de recusa de alteração de folga a distribuição não equitativa, avaliada num período semestral, das alterações de folga entre os trabalhadores da mesma categoria ou que desempenhem as mesmas funções e do mesmo serviço, caso tenham sido objeto de alteração os períodos de descanso semanal.

7-O dia de descanso obrigatório dos trabalhadores com horário regular é necessariamente o domingo.

8-Na organização dos horários de trabalho, a empresa providenciará no sentido de, todos os trabalhadores, independentemente da modalidade de horário de trabalho praticada, poderem gozar períodos de descanso coincidindo com o sábado e o domingo, nos termos previstos neste acordo, bem como procurará providenciar para que os cônjuges, ou trabalhadores em união de facto, possam gozar os dias de descanso nos mesmos dias, por forma a garantir um tratamento equitativo dos trabalhadores.»

Na página 150, onde se lê:

«Cláusula 35.^a

(Marcação de férias)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Nos termos do número anterior e não havendo acordo entre os trabalhadores na marcação das férias, devem ter-se em conta as seguintes normas:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...))»

Deve ler-se:

«Cláusula 35.^a

(Marcação de férias)

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

6-Nos termos do número anterior e não havendo acordo entre os trabalhadores na marcação das férias, devem ter-se em conta as seguintes normas:

a) (...);

b) (...);

c) (...);

d) (...);

e) (...);

f) (...))»

Na página 159, onde se lê:

«Cláusula 68.^a

(Conciliação família e trabalho)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

8- Sem prejuízo para o serviço, será concedida dispensa no dia do aniversário do trabalhador. Esta dispensa deverá ser gozada no próprio dia do aniversário. A título excepcional, por motivos de serviço devidamente fundamentados, esta dispensa poderá ser transferida, nos 15 dias seguintes ao dia de aniversário, desde que a mesma seja efetivamente gozada pelo trabalhador. Não é permitido acréscimo de encargos decorrentes da prestação de trabalho suplementar em razão do dia facultado.

9- Sem prejuízo para o serviço, poderá ser concedida dispensa, correspondente a meio horário de trabalho no dia do aniversário dos filhos menores ou equiparados, até aos 14 anos, inclusive. Esta dispensa só pode ser gozada no próprio dia do aniversário, não podendo ser transferida para outro dia.

10- Sem prejuízo para o serviço, o trabalhador pode, com autorização prévia da chefia, ser dispensado de serviço até dois dias por ano, para tratar de assuntos de ordem familiar ou pessoal.

11- Os créditos de horas referidos nos números anteriores contam como tempo de serviço para todos os efeitos, inclusive retribuição.

12- Para efeitos dos números 2, 3, 5, 6 e 7 o trabalhador tem de fazer prova da situação escolar ou médica para filhos e cônjuge ou afim na linha reta ascendente e descendente do 1.º grau.

13- No âmbito da conciliação entre a vida profissional e familiar o trabalhador pode solicitar o regime previsto no número 4 da cláusula 21.^a»

Deve ler-se:

«Cláusula 68.^a

(Conciliação família e trabalho)

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

8- Sem prejuízo para o serviço, será concedida dispensa no dia do aniversário do trabalhador. Esta dispensa deverá ser gozada no próprio dia do aniversário. A título excepcional, por motivos de serviço devidamente fundamentados, esta dispensa poderá ser transferida, nos 15 dias seguintes ao dia de aniversário, desde que a mesma seja efetivamente gozada pelo trabalhador. Não é permitido acréscimo de encargos decorrentes da prestação de trabalho suplementar em razão do dia facultado.

Sem prejuízo para o serviço, poderá ser concedida dispensa, correspondente a meio horário de trabalho no dia do aniversário dos filhos menores ou equiparados, até aos 14 anos, inclusive. Esta dispensa só pode ser gozada no próprio dia do aniversário, não podendo ser transferida para outro dia.

9- Sem prejuízo para o serviço, o trabalhador pode, com autorização prévia da chefia, ser dispensado de serviço até dois dias por ano, para tratar de assuntos de ordem familiar ou pessoal.

10- Os créditos de horas referidos nos números anteriores contam como tempo de serviço para todos os efeitos, inclusive retribuição.

11- Para efeitos dos números 2, 3, 5, 6 e 7 o trabalhador tem de fazer prova da situação escolar ou médica para filhos e cônjuge ou afim na linha reta ascendente e descendente do 1.º grau.

12- No âmbito da conciliação entre a vida profissional e familiar o trabalhador pode solicitar o regime previsto no número 4 da cláusula 21.^a»

Na página 163, onde se lê:

«Artigo 19.º

1- (...)

2- (...)

2- Aplicam-se aos horários desfasados as restantes normas previstas no acordo de empresa e aplicáveis à generalidade dos horários de trabalho.»

Deve ler-se:

«Artigo 19.º

1- (...)

2- (...)

3- Aplicam-se aos horários desfasados as restantes normas previstas no acordo de empresa e aplicáveis à generalidade dos horários de trabalho.»

Na página 163, onde se lê:

«Artigo 21.º

1- (...)

a) (...)

b) (...)

3- O horário irregular pode igualmente ser marcado em três períodos distintos, correspondente a outros tantos tipos:

a) Das 7h00 às 23h00: I1 e I4;

b) Das 6h00 às 24h00: I2 e I5;

c) Das 5h00 às 1hh00: I3 e I6.»

Deve ler-se:

«Artigo 21.º

1- (...)

a) (...)

b) (...)

2- O horário irregular pode igualmente ser marcado em três períodos distintos, correspondente a outros tantos tipos:

a) Das 7h00 às 23h00: I1 e I4;

b) Das 6h00 às 24h00: I2 e I5;

c) Das 5h00 às 1hh00: I3 e I6.»

Na página 167, onde se lê:

<<

QUADRO C

Área de intervenção de cada estabelecimento

Viana do Castelo	Bragança	Viseu	Guarda	Lisboa	Évora
Melgaço	Bragança	Lamego	Vila Nova de Foz Côa	Tomar	Portalegre
Monção	Vimioso	Penedono	Figueira de Castelo Rodrigo	Torres Novas	Crato
Valença	Miranda do Douro	Tarouca	Meda	Entroncamento	Alter do Chão
Vila Nova da Cerveira	Vinhais	Castro Daire	Trancoso	Vila Nova da Barquinha	Ponte de Sôr
Caminha	Macedo de Cavaleiros	Vila Nova de Paiva	Pinhel	Constância	Campo Maior
Paredes de Coura	Mogadouro	Moimenta da Beira	Almeida	Abrantes	Arronches
Arcos de Valdevez	Mirandela	Sernancelhe	Guarda	Nazaré	Monforte
Ponte de Lima	Alfândega da Fé	Aguiar da Beira	Fornos de Algodres	Alcobaça	Fronteira
Viana do Castelo	Vila Flor	Gouveia	Celorico da Beira	Porto de Mós	Avis
Ponte da Barca	Carraceda de Ansiães	Seia	Manteigas	Alcanena	Mora
Vila Verde	Torre de Moncorvo	Sátão	Belmonte	Peniche	Vendas Novas
Amares	Freixo de Espada a Cinta	Penalva do Castelo	Sabugal	Óbidos	Montemor-o-Novo
Esposende	Valpaços	Mangualde	<u>Covilhã</u>	Caldas da Rainha	Arraiolos
Terras do Bouro	Chaves	Viseu	<u>Penamacor</u>	Rio Maior	Sousel
Vieira do Minho	Montalegre	Nelas	<u>Fundão</u>	Santarém	Estremoz
Póvoa de Lanhoso	Boticas	Carregal do Sal	<u>Gouveia</u>	Golegã	Elvas
Braga	Vila Real	São Pedro do Sul	<u>Seja</u>	Chamusca	Borba
Barcelos	Valpaços	Oliveira de Frades	Castelo Branco	Alpiarça	Vila Viçosa
Porto	<u>Chaves</u>	Vouzela	Covilhã	Almeirim	Alandroal
<u>Esposende</u>	<u>Montalegre</u>	Tondela	Penamacor	Cartaxo	Redondo
<u>Vieira do Minho</u>	<u>Boticas</u>	Mortágua	Fundão	Azambuja	Évora
<u>Póvoa de Lanhoso</u>	<u>Cabeceiras de Basto</u>	Santa Comba Dão	Idanha-a-Nova	Cadaval	Viana do Alentejo

<u>Braga</u>	Vila Pouca de Aguiar	Coimbra	Castelo Branco	Bombarral	Portel
<u>Barcelos</u>	Murça	<u>Tandela</u>	Oleiros	Lourinhã	Reguengos de Monsaraz
Cabeceiras de Basto	Alijó	<u>Montiçã</u>	Sertã	Torres Vedras	Mourão
Fafe	Ribeira de Pena	<u>Santa Comba Dão</u>	Ferreira do Zêzere	Alenquer	Barrancos
Guimarães	Mondim de Basto	Tábua	Vila de Rei	Salvaterra de Magos	Moura
Vila Nova de Famalicão	Vila Real	Oliveira do Hospital	Proença-a-Nova	Coruche	Vidigueira
Póvoa de Varzim	Sabrosa	<u>Albergaria-a-Velha</u>	Vila Velha de Ródão	Benavente	Cuba
Celorico de Basto	São João da Pesqueira	<u>Aveiro</u>	Nisa	Sobral de Monte Agraço	Alvão
Vizela	Santa Marta de Penaguião	<u>Ílhavo</u>	Mação	Arruda dos Vinhos	Ferreira do Alentejo
Felgueiras	Peso da Régua	<u>Águeda</u>	Sardão	Mafra	Aljustrel
Paços de Ferreira	Armamar	Oliveira do Bairro	Gavião	Vila Franca de Xira	Beja
Santo Tirso	Tabuaço	Anadia	Castelo de Vide	Loures	Serpa
Trofa	<u>Lamego</u>	Vagos	Marvão	Odivelas	Castro Verde
Vila do Conde		Mira	<u>Alcanhões</u>	Sintra	Mértola
Maia		Figueira da Foz	<u>Constância</u>	Oeiras	Faro
Matosinhos		Montemor O Velho		Cascais	Odemira
Lousada		Cantanhede		Lisboa	Ourique
Amarante		Mealhada		Amadora	Almodôvar
Valongo		Penacova		Almada	Alcoutim
Paredes		Coimbra		Palmela	Aljezur
Gondomar		Condeixa-a-Nova		Sesimbra	Monchique
Porto		Vila Nova de Poiares		Setúbal	Silves
Penafiel		Lousa		Seixal	Loulé
Marco de Canaveses		Miranda do Corvo		Moita	São Brás de Alportel
Baião		Penela		Barcelo	Tavira
Mesão Frio		Ansão		Alcochete	Castro Marim
Resende		Arganil		Montijo	Vila Real de Santo António
Cinfães		Pampilhosa da Serra		Alcácer do Sal	Olhão
Vila Nova de Gaia		Castanheira de Pera		Grândola	Faro
Castelo de Paiva		Soure		Santiago do Cacém	Albufeira
Santa Maria da Feira		Figueiró dos Vinhos		Sines	Lagos
Espinho		Gois			Portimão
Arouca		Pedrogão Grande			Lagos
São João da Madeira		Alvaiázere			Vila do Bispo

Oliveira de Azeméis		Ourém			<u>Castro Verde</u>
Ovar		Pombal			<u>Mértola</u>
Vale de Cambra		Batalha			
Estarreja		Marinha Grande			
Murtosa		Leiria			
Sever do Vouga					
Albergaria-a-Velha					
Aveiro					
Ilhavo					
Águeda					
<p>Nota</p> <p>- A área de intervenção do centro regional da madeira corresponde à área da respetiva região autónoma.</p> <p>- As áreas de intervenção das ilhas do centro regional dos açores são as seguintes:</p>					
São Miguel	Terceira	Faial			
São Miguel	Terceira	Faial			
Santa Maria	São Jorge	Pico			
<u>Flores</u>	Graciosa	Flores			
<u>Corvo</u>	<u>Pico</u>	Corvo			
		<u>São Jorge</u>			

»

Deve ler-se:

«QUADRO C

Área de intervenção de cada estabelecimento

VIANA DO CASTELO	BRAGANÇA	VEISEU	GUARDA	LISBOA	ÉVORA
MELGAÇO	BRAGANÇA	LAMEGO	VILA NOVA DE FOZ COA	TOMAR	PORTALEGRE
MONÇÃO	VIMIOSO	PENEDONO	FIGUEIRA DE CASTELO	TORRES NOVAS	CRATO
VALENÇA	MIRANDA DO DOURO	TAROUCA	RODRIGO	ENTRONCAMENTO	ALTER DO CHÃO
VILA NOVA DA CERVEIRA	VINHAI	CASTRO DAIRE	MEDA	VILA NOVA DA BARQUINHA	PONTE DE SOR
CAMINHA	MACEDO DE CAVALEIROS	VILA NOVA DE PAIVA	TRANCOSO	CONSTANCIA	CAMPO MAIOR
PAREDES DE COURA	MOGADOURO	MOIMENTA DA BEIRA	PINHEL	ABRANTES	ARRONCHES
ARCOS DE VALDEVEZ	MIRANDELA	SERNANCELHE	ALMEIDA	NAZARÉ	MONFORTE
PONTE DE LIMA	ALFANDEGA DA FE	AGUIAR DA BEIRA	GUARDA	ALCOBAÇA	FRONTEIRA
VIANA DO CASTELO	VILA FLOR	GOUVEIA	FORNOS DE ALGODRES	PORTO DE MÓS	AVIS
PONTE DA BARCA	CARRAZEDA DE ANSIAES	SEIA	CELORICO DA BEIRA	ALCANENA	MORA
VILA VERDE	TORRE DE MONCORVO	SÁTÃO	MANTEIGAS	PENICHE	VENDAS NOVAS
AMARES	FREIXO DE ESPADA A CINTA	PENALVA DO CASTELO	BELMONTE	OBIDOS	MONTEMOR-O-NOVO
ESPOSENDE	VALPACOS	MANGUALDE	SABUGAL	CALDAS DA RAINHA	ARRAIOS
TERRAS DO BOURO	CHAVES	VISEU	COVILHA	RIO MAIOR	SOUSEL
VIEIRA DO MINHO	MONTALEGRE	NELAS	PENAMACOR	SANTAREM	ESTREMOZ
PÓVOA DE LANHOSO	BOTICAS	CARREGAL DO SAL	FUNDAO	GOLEGA	ELVAS
BRAGA	VILAREAL	SÃO PEDRO DO SUL	GOUVEIA	CHAMUSCA	BORBA
BARCELOS	VALPACOS	OLIVEIRA DE FRADES	SEIA	ALPIARCA	VILA VIÇOSA
PORTO	CHAVES	VOUZELA	CASTELO BRANCO	ALMEIRIM	ALANDROAL
ESPOSENDE	MONTALEGRE	TONDELA	COVILHA	CARTAXO	REDONDO
VIEIRA DO MINHO	BOTICAS	MORTÁGUA	PENAMACOR	AZAMBUJA	ÉVORA
PÓVOA DE LANHOSO	CABEZEIRAS DE BASTO	SANTA COMBA DÃO	FUNDAO	CADAVAL	VIANA DO ALENTEJO
BRAGA	VILA POUCA DE AGUIAR	COIMBRA	IDANHA A NOVA	BOMBARRAL	PORTEL
BARCELOS	MURCA	TONDELA	CASTELO BRANCO	BOMBARRAL	REGUENGOS DE MONSARAZ
CABEZEIRAS DE BASTO	ALIJO	MORTÁGUA	OLEIROS	LOURINHA	MOURÃO
FAFE	RIBEIRA DE PENNA	SANTA COMBA DÃO	SERTÃ	TORRES VEDRAS	BARRANCOS
GUIMARÃES	MONDIM DE BASTO	TÁBUA	FERREIRA DO ZEZERE	ALENQUER	MOURA
VILA NOVA DE FAMALICÃO	VILA REAL	OLIVEIRA DO HOSPITAL	VILA DE REI	SALVATERRA DE MAGOS	VIDIGUEIRA
PÓVOA DE VARZIM	SABROSA	ALBERGARIA-A-VELHA	PROENÇA A NOVA	CORUCHE	CUBA
CELORICO DE BASTO	SÃO JOAO DA PESQUEIRA	AVEIRO	VILA VELHA DE RODAO	BENAVENTE	ALVITO
VIZELA	SANTA MARTA DE PENAGUIAO	ILHAVO	NISA	SOBRAL DE MONTE AGRACO	FERREIRA DO ALENTEJO
FELGUEIRAS	PESO DA REGUA	AGUEDA	MACAO	ARRUDA DOS VINHOS	ALJUSTREL
PAÇOS DE FERREIRA	ARMAMAR	OLIVEIRA DO BAIRRO	SARDOAL	MAFRA	BEJA
SANTO TIRSO	TABUAÇO	ANADIA	GAVIAO	VILA FRANCA DE XIRA	SERPA
TROFA	LAMEGO	VAGOS	CASTELO DE VIDE	LOURES	CASTRO VERDE
VILA DO CONDE		MIRA	MARVAO	ODIVELAS	MÉRTOLA
MAIA		FIGUEIRA DA FOZ	ABRANTES	SINTRA	FARO
MATOSINHOS		MONTEMOR O VELHO	CONSTANCIA	OEIRAS	ODEMIRA
LOUSADA		CANTANHEDE		CASCAIS	OURIQUE
AMARANTE		MEALHADA		LISBOA	ALMODOVAR
VALONGO		PENACOVA		AMADORA	ALCOUTIM
PAREDES		COIMBRA		ALMADA	ALJEZUR
GONDOMAR		CONDEIXA A NOVA		PALMELA	MONCHIQUE
PORTO		VILA NOVA DE POIARES		SESIMBRA	SILVES
PENAFIEL		LOUSA		SETUBAL	LOULÉ
MARCO DE CANAVESES		MIRANDA DO CORVO		SEIXAL	SÃO BRÁS DE ALPORTEL
BAIÃO		PENELA		MOITA	TAVIRA
MESAO FRIO		ANSIAO		BARREIRO	CASTRO MARIM
RESENDE		ARGANIL		ALCOCHETE	VILA REAL DE SANTO ANTÓNIO
CINFÃES		PAMPILHOSA DA SERRA		MONTIJO	OLHÃO
VILA NOVA DE GAIA		CASTANHEIRA DE PERA		ALCACER DO SAL	FARO
CASTELO DE PAIVA		SOURÉ		GRANDOLA	ALBUFEIRA
SANTA MARIA DA FEIRA		FIGUEIRO DOS VINHOS		SANTIAGO DO CACÉM	LAGOA
ESPINHO		GOIS		SINES	PORTIMÃO
AROUCA		PEDROGAO GRANDE			LAGOS
SÃO JOÃO DA MADEIRA		ALVAIAZERE			VILA DO BISPO
OLIVEIRA DE AZEMÉIS		OUREM			CASTRO VERDE
OVAR		POMBAL			MÉRTOLA
VALE DE CAMBRA		BATALHA			
ESTARREJA		MARINHA GRANDE			
MURTOSA		LEIRIA			
SEVER DO VOUGA					
ALBERGARIA-A-VELHA					
AVEIRO					
ILHAVO					
ÁGUEDA					

Nota: A área de intervenção do Centro Regional da Madeira corresponde à área da respetiva Região Autónoma.

As áreas de intervenção das ilhas do Centro Regional dos Açores são as seguintes:

SÃO MIGUEL	TERCEIRA	FAIAL
SÃO MIGUEL SANTA MARIA <u>FLORES</u> <u>CORVO</u>	TERCEIRA SÃO JORGE GRACIOSA <u>PICO</u>	FAIAL PICO FLORES CORVO <u>SÃO JORGE</u>

Os concelhos sublinhados constituem a 2.^a opção de intervenção para as respetivas áreas e a 1.^a opção para as áreas a que pertencem (não sublinhadas), não sendo considerado para as duas áreas deslocação em serviço a realização de trabalho nesses concelhos.»

Na página 170, onde se lê:

«Artigo 3.º

Beneficiários indiretos

a) São considerados beneficiários indiretos do plano de saúde da empresa:

a) Os cônjuges ou quem viva em união de facto com os beneficiários diretos no caso de se encontrarem desempregados ou de serem domésticos, ou os empregados desde que não beneficiem de qualquer subsistema de assistência na doença que seja globalmente mais favorável relativamente ao presente plano;

b) Em caso de existência simultânea de casamento não dissolvido com união de facto, apenas o cônjuge pode beneficiar dos cuidados de saúde previstos neste plano;

c) Os pensionistas de sobrevivência;

d) Os filhos, os filhos dos beneficiários indiretos previstos na alínea *a)* ou os menores à guarda dos beneficiários até aos 18 anos ou até perfazerem 25 anos de idade, desde que se encontrem a estudar, em situação de desemprego ou de expectativa de 1.º emprego;

Excecionam-se do limite de idade estabelecido na alínea anterior os casos de incapacidade total e permanente para o trabalho, a comprovar pelos serviços clínicos da empresa.»

Deve ler-se:

«Artigo 3.º

Beneficiários indiretos

São considerados beneficiários indiretos do plano de saúde da empresa:

a) Os cônjuges ou quem viva em união de facto com os beneficiários diretos no caso de se encontrarem desempregados ou de serem domésticos, ou os empregados desde que não beneficiem de qualquer subsistema de assistência na doença que seja globalmente mais favorável relativamente ao presente plano;

b) Em caso de existência simultânea de casamento não dissolvido com união de facto, apenas o cônjuge pode beneficiar dos cuidados de saúde previstos neste plano;

c) Os pensionistas de sobrevivência;

d) Os filhos, os filhos dos beneficiários indiretos previstos na alínea *a)* ou os menores à guarda dos beneficiários até aos 18 anos ou até perfazerem 25 anos de idade, desde que se encontrem a estudar, em situação de desemprego ou de expectativa de 1.º emprego;

e) Excecionam-se do limite de idade estabelecido na alínea anterior os casos de incapacidade total e permanente para o trabalho, a comprovar pelos serviços clínicos da empresa.»

Onde se lê:

«Artigo 6.º

Extensão do direito

a) São mantidos os direitos, quer aos beneficiários diretos quer aos beneficiários indiretos, nas seguintes situações de suspensão da prestação laboral:

b) Exercício de funções do trabalhador noutra entidade ao abrigo de requisição, cedência ou de comissão de serviço.»

Deve ler-se:

«Artigo 6.º

Extensão do direito

São mantidos os direitos, quer aos beneficiários diretos quer aos beneficiários indiretos, nas seguintes situações de suspensão da prestação laboral:

- a) Exercício de funções do trabalhador noutra entidade ao abrigo de requisição, cedência ou de comissão de serviço;
- b) Pré-reforma do trabalhador.»

Onde se lê:

«Artigo 8.º

Cuidados de saúde prestados pela empresa

1- Sem prejuízo de outras soluções julgadas adequadas face a situações particulares, a empresa assegurará a prestação de assistência médica em clínica geral, pediatria e ginecologia/obstetrícia e de consultas de psicologia clínica e serviços de enfermagem nos postos clínicos onde estão a ser praticados.

Em regime de colaboração com entidades terceiras e, na medida do possível, terá lugar nos serviços clínicos da empresa a colheita de material para análises clínicas.»

Deve ler-se:

«Artigo 8.º

Cuidados de saúde prestados pela empresa

1- Sem prejuízo de outras soluções julgadas adequadas face a situações particulares, a empresa assegurará a prestação de assistência médica em clínica geral, pediatria e ginecologia/obstetrícia e de consultas de psicologia clínica e serviços de enfermagem nos postos clínicos onde estão a ser praticados.

2- Em regime de colaboração com entidades terceiras e, na medida do possível, terá lugar nos serviços clínicos da empresa a colheita de material para análises clínicas.»

Na página 171, onde se lê:

«Artigo 9.º

Procedimento geral - Rede convencionada seguradora.

1- A gestão do plano de saúde dos trabalhadores da RTP é da responsabilidade da entidade seguradora, e tem como missão garantir os benefícios em termos de cuidados de saúde da rede de prestadores convencionados e de acordo com regras definidas pela empresa.

2- Os beneficiários podem recorrer aos atos médicos prestados por terceiras entidades, incluídas na rede convencionada da seguradora, apresentando o cartão de beneficiário.

3- No procedimento referido no número anterior, a despesa é enviada para a seguradora, que a paga na totalidade. O débito correspondente ao trabalhador será posteriormente descontado no vencimento mensal, de acordo com as regras definidas no artigo seguinte.

No caso de o beneficiário recorrer aos serviços de entidades terceiras que não tenham convenção com a seguradora, efetua o pagamento dos cuidados de saúde que lhe forem prestados e entrega a documentação respetiva na seguradora para comparticipação, respeitando o prazo de 120 dias após realização do ato médico.»

Deve ler-se:

«Artigo 9.º

Procedimento geral - Rede convencionada seguradora

1- A gestão do plano de saúde dos trabalhadores da RTP é da responsabilidade da entidade seguradora, e tem como missão garantir os benefícios em termos de cuidados de saúde da rede de prestadores convencionados e de acordo com regras definidas pela empresa.

2-Os beneficiários podem recorrer aos atos médicos prestados por terceiras entidades, incluídas na rede convencionada da seguradora, apresentando o cartão de beneficiário.

3-No procedimento referido no número anterior, a despesa é enviada para a seguradora, que a paga na totalidade. O débito correspondente ao trabalhador será posteriormente descontado no vencimento mensal, de acordo com as regras definidas no artigo seguinte.

4-No caso de o beneficiário recorrer aos serviços de entidades terceiras que não tenham convenção com a seguradora, efetua o pagamento dos cuidados de saúde que lhe forem prestados e entrega a documentação respetiva na seguradora para comparticipação, respeitando o prazo de 120 dias após realização do ato médico.»

Onde se lê:

«Artigo 10.º

Reembolso de despesas médicas

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4-Quando o valor total da dívida atingir o limite máximo de 5000,00 €, A empresa deixará de proceder aos adiantamentos previstos no número 1 do presente artigo, pelo que os beneficiários manterão o direito a usufruir de valores convencionados e das comparticipações, mediante o pagamento direto no ato de realização.

Mantêm-se em vigor as regras relativas aos reembolsos nas dívidas constituídas anteriormente a este AE, passando a aplicar-se, no entanto, o mesmo limite máximo de 5000,00 €.»

Deve ler-se:

«Artigo 10.º

Reembolso de despesas médicas

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4-Quando o valor total da dívida atingir o limite máximo de 5000,00 €, a empresa deixará de proceder aos adiantamentos previstos no número 1 do presente artigo, pelo que os beneficiários manterão o direito a usufruir de valores convencionados e das comparticipações, mediante o pagamento direto no ato de realização.

5-Mantêm-se em vigor as regras relativas aos reembolsos nas dívidas constituídas anteriormente a este AE, passando a aplicar-se, no entanto, o mesmo limite máximo de 5000,00 €.»

Onde se lê:

«Artigo 11.º

Comparticipação nas consultas

a) As consultas, independentemente de serem pagas através da seguradora, nos termos do número 2 do artigo 9.º, ou diretamente pelo beneficiário, nos termos do número 4 do mesmo artigo, são comparticipadas pela Seguradora nos termos seguintes:

b) Clínica geral 12,50 €;

c) Especialidades 15,00 €.»

Deve ler-se:

«Artigo 11.º

Comparticipação nas consultas

As consultas, independentemente de serem pagas através da seguradora, nos termos do número 2 do artigo 9.º, ou diretamente pelo beneficiário, nos termos do número 4 do mesmo artigo, são comparticipadas pela seguradora nos termos seguintes:

a) Clínica geral 12,50 €;

b) Especialidades 15,00 €.»

Na página 172, onde se lê:

«Artigo 16.º

Comparticipação em internamentos e intervenções cirúrgicas

1- Os internamentos e intervenções cirúrgicas são comparticipados da seguinte forma:

- a) Diária até 75,00 €/dia;
- b) Parto normal até 1500,00 € (incluindo internamento);
- c) Parto por cesariana até 2000,00 € (incluindo internamento).

2- Cirurgia e outros custos decorrentes da intervenção - 75 % do custo total sem inclusão da alínea a), até ao limite de 7500,00 €.

3- A empresa apenas comparticipa em duas intervenções por ano civil, no caso de beneficiários indiretos.

4- Estão excluídas as intervenções de cirurgia estética.

5- Os beneficiários do plano de saúde podem beneficiar de um seguro complementar para cobertura de despesas com internamentos e cirurgias, que cubra o diferencial entre os 7500,00 € até 35 000,00 €, mediante uma comparticipação do trabalhador de 1,00 €/mês por pessoa segura, a descontar no vencimento mensal.

6- Ainda que não beneficiários do plano de saúde, os cônjuges/união de facto e membros do agregado familiar dos trabalhadores beneficiários, poderão beneficiar do seguro de saúde para cobertura de despesas com internamentos e cirurgias entre os 7500,00 € e os 35 000,00 €, suportando os custos do seguro por pessoa segura (22,00 €/ano).

Os internamentos em psiquiatria, adição e quimioterapia são abrangidos pelas regras das comparticipações nos termos do número 1 do presente artigo.»

Deve ler-se:

«Artigo 16.º

Comparticipação em internamentos e intervenções cirúrgicas

1- Os internamentos e intervenções cirúrgicas são comparticipados da seguinte forma:

- a) Diária até 75,00 €/dia;
- b) Parto normal até 1500,00 € (incluindo internamento);
- c) Parto por cesariana até 2000,00 € (incluindo internamento);
- d) Cirurgia e outros custos decorrentes da intervenção - 75 % do custo total sem inclusão da alínea a), até ao limite de 7500,00 €.

2- A empresa apenas comparticipa em duas intervenções por ano civil, no caso de beneficiários indiretos.

3- Estão excluídas as intervenções de cirurgia estética.

4- Os beneficiários do plano de saúde podem beneficiar de um seguro complementar para cobertura de despesas com internamentos e cirurgias, que cubra o diferencial entre os 7500,00 € até 35 000,00 €, mediante uma comparticipação do trabalhador de 1,00 €/mês por pessoa segura, a descontar no vencimento mensal.

5- Ainda que não beneficiários do plano de saúde, os cônjuges/união de facto e membros do agregado familiar dos trabalhadores beneficiários, poderão beneficiar do seguro de saúde para cobertura de despesas com internamentos e cirurgias entre os 7500,00 € e os 35 000,00 €, suportando os custos do seguro por pessoa segura (22,00 €/ano).

6- Os internamentos em psiquiatria, adição e quimioterapia são abrangidos pelas regras das comparticipações nos termos do número 1 do presente artigo.»

Na página 174, onde se lê:

«Artigo 10.º

1- Nas quarenta e oito horas seguintes ao início dos trabalhos, nos termos do artigo anterior, o presidente notifica cada uma das partes para que apresentem, por escrito, a posição e respetivos documentos sobre cada uma das matérias objeto da arbitragem.

As partes devem apresentar a posição e respetivos documentos no prazo de cinco dias a contar da notificação.»

Deve ler-se:

«Artigo 10.º

1- Nas quarenta e oito horas seguintes ao início dos trabalhos, nos termos do artigo anterior, o presidente notifica cada uma das partes para que apresentem, por escrito, a posição e respetivos documentos sobre cada uma das matérias objeto da arbitragem.

2- As partes devem apresentar a posição e respetivos documentos no prazo de cinco dias a contar da notificação.»

Onde se lê:

«Artigo 16.º

1- A decisão da comissão arbitral será fundamentada, reduzida a escrito e dela constará:

b) A identificação das partes;

c) O objeto do litígio;

d) A identificação dos árbitros;

e) O lugar e local da arbitragem e o local em que a decisão for tomada.

2- A assinatura dos árbitros com menção dos que não quiseram ou não puderam assinar.

3- A decisão será imediatamente entregue à comissão paritária.»

Deve ler-se:

«Artigo 16.º

1- A decisão da comissão arbitral será fundamentada, reduzida a escrito e dela constará:

a) A identificação das partes;

b) O objeto do litígio;

c) A identificação dos árbitros;

d) O lugar e local da arbitragem e o local em que a decisão for tomada;

e) A assinatura dos árbitros com menção dos que não quiseram ou não puderam assinar.

2- A decisão será imediatamente entregue à comissão paritária.»

Na página 204, onde se lê:

«ANEXO III-A

Tabela salarial

[...] *

*A tabela salarial publicada nas páginas 204 e 205 do *Boletim do Trabalho e Emprego* está incompleta, uma vez que apenas abrange os níveis salariais desde o nível salarial 1 ao 46-A, estando em falta os níveis salariais desde o 47 ao 54.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 29 de setembro de 2023, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2023.

CAPÍTULO I

Designação, sigla, âmbito, sede e símbolos

Artigo 1.º

Designação e âmbito

1- O Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT, é a organização sindical constituída por todos os trabalhadores que nela se inscrevam e que exerçam a sua atividade profissional por conta de outrem, nomeadamente, no setor dos transportes, inclusive os servidores do Estado.

2- (...)

Artigo 8.º

Dos associados

1- Poderão inscrever-se como sócios do Sindicato Nacional dos Motoristas e Outros Trabalhadores - SNMOT, todos os trabalhadores que exerçam a sua atividade nos termos previstos no artigo 1.º, bem como os que no âmbito das ações formativas do sindicato, manifestem a intenção de integrar ou vir a integrar a atividade profissional, nomeadamente no setor dos transportes.

2- (...)

3- (...)

4- (...)

5- (...)

Artigo 13.º

Quotização

1- (...)

2- (...)

3- (...)

a) (...);

b) (...);

- c) (...);
- d) (...);
- e) Inscritos em ações de formação profissional nos termos do número 1 do artigo 8.º, pelo período de tempo em que a mesma decorra.

Registado em 12 de outubro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 43, a fl. 4 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Quadros e Técnicos Bancários - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 2 de outubro de 2023 para o mandato de quatro anos.

Efetivos:

Paulo Alexandre Gonçalves Marcos.
Joaquim Carlos Mata Casa Nova.
Maria Leonor Alfaya Cunha Ribeiro Rosa.
João Tiago Maia Barros Silva Teixeira.
António Carlos Rodrigues.
Roger dos Santos Loureiro.
Ana Cristina Moreira da Conceição.
Mário Rui Fernandes Martins.
Carla Cristina Rito Cunha.

Suplentes:

André João Oliveira Cardoso.
Sandra Susana Félix Salgado.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

I - ESTATUTOS

Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - AANP que passa a denominar-se AGEPOR - Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 15 de novembro de 2017, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 7, de 22 de fevereiro de 2010.

CAPÍTULO I

Constituição, sede e objecto

Artigo 1.º

De harmonia com a lei, é constituída, sem fins lucrativos e por tempo indeterminado, uma associação de empregadores com a denominação «AGEPOR - Associação dos Agentes de Navegação de Portugal».

Artigo 2.º

A associação terá a sua sede no concelho de Lisboa, Rocha Conde d'Óbidos, Edifício da Gare Marítima, Primeiro Piso, Cais de Alcântara, freguesia da Estrela, podendo ser alterada a sua localização por decisão tomada em assembleia geral.

Artigo 3.º

O objecto da associação consiste em:

- a) Defender as actividades marítimas, o transporte marítimo e os portos, nomeadamente os situados na área de actuação dos seus associados;
- b) Defender os direitos e interesses legítimos dos agentes de navegação associados, bem como dos armadores e transportadores marítimos de que sejam agentes ou representantes;
- c) Dar parecer sobre o processo de autorização de acesso à actividade de agente de navegação;
- d) Certificar a formação profissional e experiência dos responsáveis técnicos;
- e) Promover e providenciar adequada formação técnico-profissional aos associados;
- f) Emitir certificados de idoneidade técnica, profissional e comercial;
- g) Estabelecer regras de conduta e de boas práticas para o sector de actividade dos agentes de navegação;
- h) Promover o estudo e contribuir para a resolução das questões que afectem o sector marítimo e divulgar entre os associados informações de carácter técnico ou prestar-lhes serviços que interessem ao desenvolvimento da actividade dos agentes de navegação;
- i) Representar, a nível nacional e internacional, os associados, em tudo o que se relacione com a economia do sector e com a defesa dos seus interesses;

j) Participar em colóquios, simpósios e outras reuniões de interesse para os associados, divulgando os respectivos resultados;

k) Definir, verificar e fiscalizar as normas de prestação de serviços dos agentes de navegação;

l) Celebrar convenções colectivas de trabalho.

Artigo 4.º

1- Por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção nacional, poderá a associação vincular-se em ou desvincular-se de quaisquer entidades públicas ou privadas, nacionais ou estrangeiras e cooperar com elas em acções que se mostrem adequadas ao seu objecto.

2- Por deliberação do conselho nacional, sob proposta da direcção nacional, poderá a associação cooperar com quaisquer entidades públicas ou privadas em acções que se mostrem adequadas ao seu objecto.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 5.º

1- Os associados poderão ser efectivos ou honorários.

2- São associados efectivos as empresas que exerçam a actividade de agente de navegação em qualquer dos portos nacionais e que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

3- As empresas referidas no número anterior terão, obrigatoriamente, de registar as suas filiais nas respectivas delegações, não podendo, porém, registar mais de uma filial em cada delegação.

4- São associados honorários as personalidades ou entidades a quem a assembleia geral decida atribuir essa qualidade, sob proposta da direcção nacional ou de 10 % dos associados.

Artigo 6.º

Pode ser recusada a admissão como associadas às empresas que se encontrem numa das seguintes situações:

a) Cujos titulares, administradores ou gerentes não sejam reconhecidos pela direcção nacional como pessoas comerciais ou civicamente idóneas;

b) A cujos responsáveis técnicos a direcção nacional não reconheça possuírem adequada formação ou experiência profissional, nem os reconheça como pessoas idóneas;

c) Cujos titulares, administradores ou gerentes estejam legalmente inibidos do exercício do comércio.

Artigo 7.º

1- O pedido de admissão como associado é dirigido à direcção nacional, devendo os interessados juntar os documentos e elementos comprovativos de que preenchem os necessários requisitos à admissão, nomeadamente o licenciamento para o exercício da actividade de agente de navegação, bem como o «*curriculum vitae*» do respectivo responsável técnico. Recebido o pedido, devidamente instruído, a direcção nacional notifica os associados para, no prazo de 10 dias úteis, deduzirem, querendo, oposição devidamente fundamentada.

2- Podem recorrer da decisão da direcção nacional para a assembleia geral o interessado e os associados que tiverem deduzido oposição no prazo de 10 dias úteis, a contar da data da sua notificação.

3- O recurso tem sempre efeito suspensivo e a decisão sobre o mesmo compete à assembleia geral, a qual se deverá reunir no prazo de 30 dias, a contar da datada interposição do recurso.

Artigo 8.º

1- São direitos dos associados efectivos:

a) Participar e votar nas reuniões da assembleia geral e das assembleias locais;

b) Eleger e ser eleitos para os órgãos sociais;

c) Requerer a convocação da assembleia geral e das assembleias locais, nos termos estabelecidos nos presentes estatutos;

d) Recorrer à assistência da associação em tudo o que se relacionar com a defesa e salvaguarda dos interesses da actividade dos agentes de navegação, a nível nacional, ou à das delegações locais, sempre que os interesses daquela actividade sejam postos em causa no respectivo porto;

e) Intervir, apresentando sugestões ou colaborando na prossecução dos objectivos da associação;

- f) Beneficiar dos serviços proporcionados e das regalias atribuídas pela associação.
- 2- Não podem votar nem ser eleitos:
- a) Os associados com mais de três meses de quotas em atraso, à data da convocação das eleições;
- b) Os associados honorários, podendo, no entanto, assistir às reuniões da assembleia geral.

Artigo 9.º

As empresas associadas só podem exercer os direitos constantes dos presentes estatutos através dos respectivos titulares ou dos seus representantes legais ou mandatários.

Artigo 10.º

- 1- São deveres dos associados:
- a) Cumprir as disposições dos presentes estatutos e dos regulamentos aprovados em assembleia geral;
- b) Desempenhar, com zelo, dedicação e eficiência, os cargos para que foram eleitos, salvo escusa legítima;
- c) Pagar pontualmente as suas quotas;
- d) Comparecer às reuniões da assembleia geral e das assembleias locais;
- e) Prestar colaboração efectiva a todas as iniciativas que concorram para o prestígio e desenvolvimento da associação;
- f) Informar a associação, quer directamente, quer através das suas delegações, das alterações que vierem a ser introduzidas nos respectivos pactos sociais e nos seus corpos sociais, incluindo a identificação completa dos seus administradores ou gerentes, bem como o «*curriculum vitae*» do responsável técnico;
- g) Cumprir escrupulosamente as normas deontológicas da actividade estabelecidas pela associação.
- 2- Para efeitos do disposto na parte final da alínea b) do número anterior, considera-se fundamento para escusa legítima:
- a) Idade superior a 65 anos;
- b) Motivos de saúde ou outros, devidamente justificados, que sejam incompatíveis com o regular desempenho das respectivas funções;
- c) Exercício, na associação, de qualquer cargo ou mandato imediatamente anterior.
- 3- O pedido de escusa deve ser apresentado ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 11.º

- 1- Perdem a qualidade de associadas as empresas:
- a) A quem for cancelada a inscrição como agente de navegação;
- b) Que solicitem a sua demissão;
- c) Que, durante três meses consecutivos, não paguem as suas quotas e demais contribuições se, após notificação por escrito, não efectuarem o pagamento do seu débito no prazo de 30 dias a contar da data da mesma;
- d) Por deliberação da direcção nacional, nos termos dos presentes estatutos.
- 2- Das decisões da direcção nacional sobre a perda da qualidade de associado cabe recurso para a assembleia geral, com efeito suspensivo, a interpor no prazo de 10 dias a contar da data da notificação.
- 3- O associado que se demitir obriga-se a pagar à associação as quotizações referentes aos três meses imediatos ao da data do pedido.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 12.º

- 1- São órgãos sociais da associação, a nível nacional, a assembleia geral, o conselho nacional, a direcção nacional e o conselho fiscal.
- 2- São órgãos sociais regionais, as assembleias locais e os directores locais.

Artigo 13.º

1- Os membros dos órgãos sociais são eleitos por três anos, contados a partir de 1 de janeiro do ano em que começa a decorrer o triénio.

2- Nenhum associado pode ser eleito para o exercício simultâneo de mais de um cargo nos órgãos sociais directamente eleitos pelos associados, que são a mesa da assembleia geral, os directores locais e o conselho fiscal.

3- A direcção nacional é eleita pelo conselho nacional e o conselho nacional é composto pelos directores locais, eleitos pelas assembleias locais.

4- O representante da pessoa colectiva eleita para um órgão social, será a pessoa indicada aquando da apresentação da respectiva candidatura e exercerá o cargo em nome próprio.

5- A cessação do vínculo à empresa eleita para um órgão social determinará, para o seu representante, a imediata cessação de funções nesse órgão, com consequente substituição, nos termos do disposto no artigo 15.º, número 1, dos presentes estatutos.

Artigo 14.º

1- Findo o período dos respectivos mandatos, os membros cessantes, se for caso disso, mantêm-se, para todos os efeitos, no exercício dos seus cargos até que os membros eleitos, que os vão substituir, sejam empossados.

2- Os associados eleitos que preencherem as vagas que se verificarem no decurso de um triénio terminam o seu mandato no fim desse período.

Artigo 15.º

1- Quando o titular ou representante legal de uma empresa associada eleita não possa continuar, de modo permanente, a exercer as funções para que haja sido designado, abre-se vaga, a qual será preenchida por outro titular ou representante legal da mesma associada ou de outra empresa associada, a eleger na reunião da assembleia geral ou da assembleia local, conforme for o caso.

2- As pessoas que forem eleitas para qualquer cargo não podem delegar o respectivo exercício.

Artigo 16.º

O exercício dos cargos sociais não é remunerado, com excepção do pagamento que seja devido aos seus titulares por despesas inerentes ao exercício dos cargos, desde que devidamente justificadas.

Artigo 17.º

Em qualquer dos órgãos sociais, cada um dos seus membros tem direito a um voto, cabendo ao respectivo presidente o voto de qualidade, em caso de empate.

Artigo 18.º

1- Os membros de qualquer órgão social podem ser destituídos, a todo o tempo, por deliberação do órgão social que os elegeu.

2- A assembleia geral ou as assembleias locais que visem a destituição dos membros de qualquer órgão social serão convocados especificamente para esse fim, a solicitação da direcção nacional, do conselho fiscal ou de, pelo menos, 20 % dos associados no pleno gozo dos seus direitos.

3- À assembleia geral ou assembleia local que destituir os membros de qualquer órgão social compete eleger, simultaneamente, os substitutos, até ao termo do respectivo mandato.

Artigo 19.º

1- De todas as reuniões de cada um dos órgãos sociais será lavrada acta.

2- As actas da assembleia geral devem ser assinadas pelos membros da respectiva mesa.

3- As actas das assembleias locais devem ser assinadas pelos membros da respectiva mesa.

4- As actas dos restantes órgãos sociais devem ser assinadas pelos respectivos membros presentes na reunião a que as mesmas respeitarem.

Artigo 20.º

Os membros de cada órgão social respondem solidariamente pelas decisões tomadas pelos mesmos em

contravenção de disposições legais, estatutárias ou regulamentares, salvo se, expressamente, tiverem manifestado em acta a sua discordância quando delas tiverem tomado conhecimento.

Artigo 21.º

Para obrigar a associação é necessária e suficiente:

- a) A assinatura de dois membros da direcção nacional; ou
- b) A assinatura de quem tiver poderes para o efeito, expressamente delegados pela direcção nacional.

SECÇÃO II

Da assembleia geral

Artigo 22.º

A assembleia geral é constituída por todos os associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

Artigo 23.º

- 1- A mesa da assembleia geral é constituída por um presidente, um vice-presidente e um secretário.
- 2- Compete ao presidente da mesa e, no seu impedimento, ao vice-presidente:
 - a) Convocar as reuniões e dirigir os respectivos trabalhos, no que será coadjuvado pelo vice-presidente e pelo secretário;
 - b) Assinar as actas com o vice-presidente;
 - c) Dar posse aos directores locais e aos membros do conselho fiscal;
 - d) Verificar a regularidade das candidaturas e das listas apresentadas nos actos eleitorais a que preside;
 - e) Rubricar todos os termos de abertura e encerramento dos livros obrigatórios de escrita e os das actas da associação;
 - f) Despachar e assinar o expediente que diga respeito à mesa da assembleia geral;
 - g) Convocar e presidir à primeira reunião do conselho nacional de cada mandato, nos termos do disposto no artigo 62.º;
 - h) Assegurar a legalidade, regularidade e confidencialidade do acto eleitoral, nos termos do artigo 58.º destes estatutos.
- 3- O presidente da mesa da assembleia geral ou, no seu impedimento, o vice-presidente, pode assistir às reuniões do conselho nacional, sem direito a voto.
- 4- O presidente da mesa da assembleia geral ou, no seu impedimento, o vice-presidente, pode assistir às reuniões da direcção nacional, quando para tal for convidado, mas sem direito a voto.

Artigo 24.º

Compete ao secretário redigir as actas, ler o expediente da assembleia, elaborar e expedir os avisos convocatórios e servir de escrutinador nos actos eleitorais.

Artigo 25.º

- 1- Quando o presidente da mesa não estiver presente na reunião da assembleia geral, esta será presidida pelo vice-presidente.
- 2- Na falta simultânea de todos os membros da mesa a uma dada reunião, a própria assembleia elegerá quem deve presidir e compor a mesa.

Artigo 26.º

Compete à assembleia geral:

- a) Eleger os membros da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal;
- b) Destituir os membros da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal, do conselho nacional e da direcção nacional nos termos do artigo 18.º;
- c) Fixar, sob proposta da direcção nacional, os quantitativos das jóias, quotas e quaisquer outras contribuições regulares a pagar pelos associados;
- d) Discutir e votar, durante o mês de novembro de cada ano, o orçamento apresentado pela direcção nacional

para o ano seguinte;

- e) Apreciar e votar, até 31 de março de cada ano, o relatório da direcção nacional e os documentos de prestação de contas do último ano, que deverão ser acompanhados do respectivo parecer do conselho fiscal;
- f) Pronunciar-se sobre os recursos interpostos;
- g) Deliberar acerca da alteração dos presentes estatutos;
- h) Exercer as demais atribuições que, legal ou estatutariamente, lhe estejam cometidas, bem como tomar as decisões que forem julgadas convenientes para a completa e eficaz realização dos fins da associação.

Artigo 27.º

1- A assembleia geral reúne ordinariamente na segunda quinzena do mês de novembro, para discutir e votar o orçamento para o ano seguinte e na segunda quinzena do mês de março, para apreciar e votar o relatório da direcção nacional e os documentos de prestação de contas do último ano.

2- A assembleia geral reúne extraordinariamente a pedido do conselho nacional, da direcção nacional ou do conselho fiscal, bem como sempre que haja necessidade de se proceder a eleições para o preenchimento de vagas ocorridas nos órgãos sociais.

3- A assembleia geral reúne, também, extraordinariamente a requerimento de, pelo menos, 15 % dos associados que se encontrem no pleno gozo dos seus direitos associativos.

4- A ordem de trabalhos proposta será sempre indicada nos requerimentos referidos nos números anteriores.

Artigo 28.º

1- As assembleias gerais são convocadas pelo presidente da mesa ou por quem o substituir, mediante convocatória dirigida a todos os associados no pleno gozo dos seus direitos associativos, através de mensagem por correio electrónico, telefax ou carta registada, com a antecedência mínima de oito dias, devendo conter a indicação da data, hora e local em que se realiza, bem como a respectiva ordem de trabalhos para a reunião.

2- Sempre que a reunião da assembleia geral seja requerida, o presidente da mesa, ou o seu substituto, deverá convocá-la para reunir dentro dos 15 dias imediatos ao da data do pedido.

3- A direcção nacional ou o presidente do conselho fiscal procederão à convocação da assembleia geral sempre que o presidente da mesa da assembleia ou quem estatutariamente o substituir, não o faça, violando as normas dos presentes estatutos que regulam a referida convocação.

Artigo 29.º

Quando se possa proceder à votação por escrito, o presidente da mesa da assembleia geral enviará a todos os associados a proposta concreta de deliberação, com a antecedência mínima de oito dias, na qual se especificará a data, a hora e o local da reunião, bem como a respectiva ordem de trabalhos.

Artigo 30.º

Não podem ser tomadas deliberações sobre matérias estranhas à ordem de trabalhos, embora, esgotada esta, possam ser discutidos outros assuntos, se os associados presentes assim acordarem.

Artigo 31.º

1- A assembleia geral poderá funcionar validamente, em primeira convocatória, se à hora indicada para a reunião estiver presente ou representada, pelo menos, metade dos associados.

2- Não se verificando a condição referida no número anterior, poderá a assembleia reunir meia hora depois e funcionar com qualquer número de associados presentes, salvo quando a natureza das decisões requeira um número definido de associados.

Artigo 32.º

1- As deliberações são tomadas por maioria absoluta de votos dos associados presentes ou representados.

2- Exceptuam-se do disposto no número anterior as seguintes deliberações:

- a) Para alteração dos estatutos, requer-se sempre voto favorável de três quartos do número de associados presentes ou representados na assembleia;
- b) Para a dissolução, requer-se sempre voto favorável de três quartos do número de todos os associados.

Artigo 33.º

É permitida a delegação de voto noutro associado, mediante carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral.

Artigo 34.º

A assembleia geral pode decidir que a votação seja feita nominalmente por escrutínio secreto.

Artigo 35.º

A cada associado corresponde um voto.

SECÇÃO III

Das assembleias locais

Artigo 36.º

A assembleia local de cada porto é constituída por todos os associados do respectivo porto que se encontrem aí licenciados e no pleno gozo dos seus direitos.

Artigo 37.º

A assembleia local de cada porto reúne-se por convocatória dos directores locais, a solicitação do conselho nacional, da direcção nacional ou de 10 % do número de associados no respectivo porto.

Artigo 38.º

A assembleia local será presidida pelo presidente da direcção local, ou pelo único director local, no caso de haver só um.

Artigo 39.º

No caso de se verificar, ainda que por mera hipótese ou eventualidade, conflito de interesses entre a agenda de trabalhos e o órgão directores locais ou qualquer um dos seus elementos, a reunião da assembleia de agentes locais será presidida por um representante dos associados presentes, a eleger «*ad hoc*» pela própria assembleia.

Artigo 40.º

Compete às assembleias locais:

- a) Eleger os directores locais de cada porto, nos termos previstos no artigo 41.º;
- b) Em geral, pronunciar-se sobre todos os assuntos de interesse estritamente local que sejam submetidos à sua apreciação.

Artigo 41.º

À convocação e funcionamento das assembleias locais, aplicam-se, com as devidas adaptações, as disposições respeitantes à assembleia geral.

SECÇÃO IV

Dos directores locais

Artigo 42.º

Cada delegação da associação elegerá trienalmente os seus directores locais, cujo número é o seguinte:

- Açores - Um director;
- Algarve - Um director;
- Aveiro - Dois directores;
- Douro e Leixões - Três directores;
- Figueira da Foz - Um director;
- Lisboa - Três directores;
- Madeira - Um director;
- Setúbal - Dois directores;
- Sines - Dois directores;
- Viana do Castelo - Um director.

Artigo 43.º

1- Sempre que a direcção local seja constituída por mais do que um elemento, o presidente deste órgão será o director local que pertença ao elenco da direcção nacional.

2- No caso de nenhum dos directores locais ser membro da direcção nacional, desempenhará as funções de presidente da direcção local aquele que tiver encabeçado a lista que foi eleita.

3- Compete aos directores locais manter informados, atempadamente, os secretários regionais das reuniões e deliberações que, respectivamente, tiverem e tomarem, com todas as entidades, a nível local, que possam, de alguma forma, constituir matérias de âmbito e interesse regional, geral ou passíveis de uma harmonização nacional.

4- Compete aos secretários regionais elaborar, mensalmente, após informação obtida dos directores locais, um relatório que encaminharão para o director executivo nacional que o fará chegar, também à direcção e ao conselho nacionais.

Artigo 44.º

1- Compete aos directores locais tratar dos assuntos de âmbito exclusivamente local, em conformidade com as bases programáticas e as linhas gerais de actuação da associação definidas pelo conselho nacional, dando cumprimento às deliberações da respectiva assembleia de agentes locais e representando para o efeito, a associação junto da autoridade portuária e de outros organismos locais.

2- A representação do órgão directores locais, designadamente junto de entidades, organismos ou instituições, quando haja mais de um delegado, caberá sempre ao que desempenhar funções de presidente, nos termos do artigo anterior, o qual poderá, porém, delegar a representação, sempre que o entender, nos demais elementos.

3- Ao presidente compete a organização do respectivo órgão local e assegurar o seu bom e eficaz funcionamento, com a colaboração dos demais elementos, na execução da política comum definida pelos órgãos sociais da associação, com competência para tal.

SECÇÃO V

Do conselho nacional

Artigo 45.º

1- O conselho nacional da associação é constituído pelo conjunto dos 17 directores locais, eleitos pelas respectivas assembleias locais e que, por inerência, integram também este órgão da associação.

2- O conselho nacional reúne, a convocação do presidente da direcção nacional, ordinariamente, uma vez em cada trimestre e, extraordinariamente, a pedido da direcção nacional, do conselho fiscal, da mesa da assembleia geral ou de quatro dos seus membros.

3- O presidente da direcção nacional presidirá às reuniões do conselho nacional, competindo-lhe também a sua convocação.

4- No caso de ausência ou impedimento e sempre que estejam em causa conflitos de interesses relativamente ao presidente da direcção nacional, ou própria direcção, será eleito «*ad hoc*» um dos delegados presentes, para assumir a presidência da reunião do conselho nacional.

Artigo 46.º

Compete ao conselho nacional, aprovar, sob proposta da direcção nacional, as bases programáticas e as linhas gerais de actuação da associação e, em geral, pronunciar-se sobre todos os assuntos que não sejam da competência da assembleia geral, designadamente:

a) Executar e fazer executar as disposições dos presentes estatutos, os regulamentos internos que forem aprovados, bem como as deliberações da assembleia geral;

b) Aprovar as bases programáticas e as linhas de actuação da associação, bem como os regulamentos internos, sob proposta da direcção nacional;

c) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos e propostas que julgue necessários;

d) Submeter à apreciação da assembleia geral, durante o mês de novembro de cada ano e sob proposta da direcção nacional, o orçamento ordinário das receitas e despesas para o ano seguinte;

- e) Aceitar donativos, fundos ou legados que venham a ser atribuídos à associação;
- f) Aprovar a celebração de contratos e a aquisição de bens móveis necessários à prossecução dos objectivos da associação, de valor superior a 25 000,00 euros e até ao montante máximo de 50 000,00 euros;
- g) Elaborar, anualmente, um relatório sobre a sua actividade e apresentá-lo à assembleia geral;
- h) Eleger, de entre os seus membros, a direcção nacional.

SECÇÃO VI

Da direcção nacional

Artigo 47.º

1- A gestão e a administração da associação são confiadas à direcção nacional, composta por um presidente e quatro vice-presidentes, a eleger pelo conselho nacional de entre os seus membros.

2- Nos seus impedimentos temporários, o presidente da direcção nacional será substituído por um dos vice-presidentes, a designar por estes.

3- Os membros da direcção nacional devem pertencer a diferentes direcções locais da associação, não podendo ser eleito para este órgão social mais de um director local de cada delegação.

4- A direcção nacional reúne, ordinariamente, a convocação do seu presidente, uma vez em cada mês e, extraordinariamente, a pedido da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal ou de dois dos seus membros.

5- A associação deverá ter no seu quadro de pessoal um director executivo nacional, no qual a direcção nacional delegará as competências que entenda adequadas.

5.1- O director executivo nacional participará, sem direito a voto, nas reuniões dos órgãos sociais para que for convocado.

5.2- Sem prejuízo das competências próprias da direcção nacional, o director executivo nacional será, para todos os efeitos, considerado como responsável pela gestão corrente da associação, ao nível do topo da respectiva estrutura orgânico-administrativa e funcional.

Artigo 48.º

Compete, designadamente, à direcção nacional:

- a) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos e propostas que julgue necessários;
- b) Elaborar o relatório e contas para apresentação à assembleia geral;
- c) Submeter à apreciação do conselho nacional no início do mandato, as bases programáticas e as linhas gerais de actuação da associação, bem como, anualmente, o orçamento ordinário das receitas e despesas, por forma a possibilitar o cumprimento do prazo fixado na alínea d), do artigo 26.º destes estatutos;
- d) Elaborar, trimestralmente, um relatório sobre a sua actividade e apresentá-lo ao conselho nacional;
- e) Executar e fazer executar as disposições dos presentes estatutos, os regulamentos internos que forem aprovados, bem como as deliberações da assembleia geral;
- f) Praticar tudo o que for julgado conveniente para a prossecução dos objectivos previstos nos presentes estatutos;
- g) Promover a instauração de processos disciplinares a trabalhadores da associação, aplicando, se for caso disso, as correspondentes sanções;
- h) Nomear comissões para o estudo de quaisquer problemas específicos de interesse para a classe e para a associação;
- i) Celebrar contratos e adquirir os bens móveis necessários à prossecução dos objectivos da associação, até 25 000,00 euros, inclusive;
- j) Representar a associação em juízo e fora dele.

SECÇÃO VII

Do conselho fiscal

Artigo 49.º

O conselho fiscal é constituído por um presidente e dois vogais.

Artigo 50.º

Compete ao conselho fiscal:

- a) Examinar, trimestralmente e sempre que o entenda conveniente, as contas da associação;
- b) Fiscalizar o serviço de tesouraria e verificar, frequentemente a caixa e a existência dos títulos ou valores, de qualquer espécie, da associação;
- c) Dar pareceres sobre o relatório e contas anuais da direcção nacional e sobre quaisquer assuntos que lhe sejam submetidos pela assembleia geral ou por outro órgão social;
- d) Velar pelo cumprimento das disposições legais, estatutárias e regulamentares;
- e) Dar parecer sobre a aquisição, alienação ou oneração de bens imóveis;
- f) Solicitar ao presidente da assembleia geral ou, no caso de recusa deste, proceder ele próprio à convocação da mesma assembleia, sempre que considere existirem graves irregularidades na associação;
- g) Assistir às reuniões dos restantes órgãos sociais, sempre que, para o exercício das suas funções, o julgue conveniente ou para tal seja solicitado pelos respectivos presidentes;
- h) Verificar, quando julgue conveniente e pela forma que entenda adequada a regularidade dos livros, assim como a situação de quaisquer bens ou valores possuídos, a qualquer título, pela associação.

Artigo 51.º

O conselho fiscal reúne sempre que o julgue necessário ou a pedido da direcção nacional, mas nunca menos de uma vez em cada semestre.

CAPÍTULO VIII

Das eleições

Artigo 52.º

- 1- As eleições da mesa da assembleia geral, do conselho fiscal e dos directores locais da associação realizam-se, simultaneamente, de três em três anos, durante a segunda quinzena do mês de novembro.
- 2- Compete ao presidente da mesa da assembleia geral marcar o dia da realização do acto eleitoral.
- 3- Para eleição da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal funcionará uma mesa de voto em cada uma das delegações locais.

Artigo 53.º

- 1- Cumpre ao presidente da mesa da assembleia geral providenciar para que os serviços da associação preparem a relação dos associados com capacidade para votar, a fim de a mesma ser afixada na sede da associação e em cada delegação local, a partir do dia 10 de outubro.
- 2- Para efeitos da sua inclusão na relação a que se refere o número anterior, apenas são considerados com capacidade eleitoral, os associados que, com referência ao dia 30 de setembro do ano a que se reportam as eleições, se encontrem em pleno gozo dos seus direitos associativos.
- 3- As reclamações relativas à organização da relação são dirigidas ao presidente da mesa da assembleia geral, dentro dos 10 dias seguintes ao da sua afixação, devendo ser objecto de decisão definitiva no prazo máximo de 5 dias.

Artigo 54.º

- 1- A apresentação das candidaturas para os diferentes cargos associativos é feita por um mínimo de 10 % dos associados com capacidade de voto na respectiva eleição.
- 2- As candidaturas devem ser apresentadas ao presidente da mesa da assembleia geral até ao dia 31 de outubro do ano em que termina o mandato em curso.
- 3- A apresentação das candidaturas às eleições nacionais devem ser feitas de forma a cobrir, completa e integralmente, todos os cargos a preencher da mesa da assembleia geral e do conselho fiscal.
- 4- A apresentação de candidaturas às eleições locais devem ser feitas de forma a cobrir, completa e integralmente, todos os cargos de directores locais a preencher.
- 5- Caso não seja apresentada qualquer lista de candidatos nos termos dos números anteriores, cabe à mesa da assembleia geral, em exercício, apresentar uma lista até ao dia 10 de novembro.
- 6- Com a apresentação das candidaturas devem ser simultaneamente indicados os representantes dos associados que irão exercer os cargos para que se candidatam.

Artigo 55.º

- 1- O voto pode ser exercido presencialmente, por correspondência ou por transmissão electrónica de dados.
- 2- O voto presencial pode ser exercido nas mesas de voto instaladas na sede da associação ou em cada uma das delegações locais, mediante a prévia e necessária identificação do associado votante, nos seguintes moldes:
 - a) A votação realiza-se através de sistema de listas completas, que servem de boletim de voto e obedecem à forma rectangular, escritas em papel branco liso, sem marca ou sinal externo, devendo conter a denominação dos associados e a identificação dos respectivos representantes, bem como os órgãos sociais e cargos a que eles se candidatam, exercendo-se o voto através da aposição de X na lista pretendida de entre as diversas listas candidatas;
 - b) As eleições são feitas por escrutínio secreto, devendo os boletins de voto, depois de dobrados em quatro ser depositados na urna.
- 3- Não são permitidas substituições dos nomes dos candidatos constantes das listas.
- 4- No caso do voto por correspondência, o boletim de voto, previamente enviado pela associação ao associado, a seu pedido e com a antecedência de vinte dias face à data agendada para a eleição, é encerrado em sobrescrito pelo associado votante, acompanhado de carta registada com a assinatura do referido associado, exercendo-se o voto através da aposição de X na lista pretendida de entre as diversas listas candidatas.
- 5- O voto electrónico, por seu turno, é exercido através de transmissão electrónica de dados, por via de autenticação do associado na sua área reservada, no portal informático do associado, no website da associação, seleccionando a sua opção de voto ou, por qualquer outro meio que o desenvolvimento tecnológico venha a admitir e que garanta a confidencialidade, integridade e autenticidade do voto.
- 6- As três modalidades de votação, a saber, voto presencial, por correspondência e voto electrónico, devem garantir a sua auditabilidade, bem como a autenticação do eleitor e a confidencialidade e integridade do voto.

Artigo 56.º

A associação através da mesa da assembleia geral, assegura que o sistema informático e o *software* utilizados para a votação eletrónica são imparciais, fiáveis, auditáveis e transparentes, garantindo a unicidade e universalidade do voto, bem como a sua confidencialidade, integridade e anonimato, certificando-se ainda da autenticidade do voto.

Artigo 57.º

A direcção do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral.

Artigo 58.º

À mesa da assembleia geral, no âmbito do seu poder de direcção do processo eleitoral, compete:

- a) Organizar e constituir as mesas de voto;
- b) Promover a edição dos boletins de voto;
- c) Decidir as questões suscitadas no decurso de processo eleitoral;
- d) Decidir as questões suscitadas no decurso do processo eleitoral;
- e) Decidir das reclamações oportunamente apresentadas;
- f) Proceder ao apuramento final dos resultados da votação;
- g) Definir o horário do acto eleitoral, por um mínimo de oito horas;
- h) Lavrar, em acta, os resultados finais das eleições.

Artigo 59.º

Os eleitores podem fazer-se representar no exercício do seu direito de voto através de outro eleitor, mediante credencial, com os poderes necessários para a prática do acto.

Artigo 60.º

- 1- O escrutínio faz-se logo após a conclusão da votação.
- 2- Consideram-se nulos os votos que não obedecem aos requisitos dos artigos anteriores.

Artigo 61.º

São proclamados eleitos, uma vez terminada a contagem, os candidatos constantes da lista que obtiver o maior número de votos.

Artigo 62.º

Compete ao presidente da mesa da assembleia geral convocar, até ao dia 15 de dezembro, inclusive, e presidir à primeira reunião do conselho nacional de cada mandato, em cuja ordem de trabalhos constará, exclusivamente, a eleição da direcção nacional da associação, a qual entrará em funções a partir do dia 1 de janeiro do ano seguinte.

CAPÍTULO IX

Do agente de navegação

SECÇÃO I

Princípios gerais

Artigo 63.º

As empresas associadas obrigam-se a observar as condições gerais e regras de prestação de serviços da actividade de agente de navegação que vierem a ser aprovadas pela assembleia geral.

Artigo 64.º

No exercício da sua actividade, os associados estão obrigados a respeitar as normas disciplinares da concorrência, do direito interno e do direito comunitário.

Artigo 65.º

Os associados podem, a todo o tempo, solicitar a intervenção da associação para a defesa dos direitos e interesses legítimos dos agentes de navegação, nos termos previstos nos presentes estatutos e no regime jurídico de actividade que lhes é aplicável.

SECÇÃO II

Do responsável técnico

Artigo 66.º

1- Os associados obrigam-se a comunicar à associação, dentro do prazo de 10 dias, a contar da data da sua contratação, a identificação completa e respectivo «*curriculum vitae*» do seu responsável técnico.

2- Igual obrigação recai sobre os associados sempre que o responsável técnico for substituído.

CAPÍTULO X

Da disciplina

Artigo 67.º

Os associados estão sujeitos à acção disciplinar da associação.

Artigo 68.º

Constitui infracção disciplinar a violação culposa de qualquer das disposições dos presentes estatutos, bem como das deliberações dos órgãos sociais da associação, tomadas no exercício das suas competências.

Artigo 69.º

1- O processo disciplinar é instaurado pelo conselho nacional até 30 dias após o conhecimento do facto ou factos que o fundamentam, ou da conclusão do inquérito organizado para o efeito, sob pena de caducidade da acção disciplinar.

2- Suspende o prazo de caducidade a comunicação ao arguido da nota de culpa.

3- Emitida a nota de culpa, com a descrição fundamentada dos factos que lhe são imputáveis, o arguido dispõe do prazo de 10 dias para deduzir, por escrito, a sua defesa, oferecendo, desde logo, os respectivos elementos de prova.

4- O procedimento disciplinar extingue-se, caso não seja proferida decisão dentro do prazo de seis meses, a contar da data da notificação da nota de culpa ao arguido, a menos que esteja pendente de recurso para a assembleia geral.

5- A decisão do processo disciplinar é notificada ao arguido por meio de carta registada, com aviso de recepção.

Artigo 70.º

As sanções disciplinares são graduadas em função do tipo de infracção, gravidade da acção, culpa do agente e dos danos efectivamente provocados à associação e seus associados.

Artigo 71.º

1- Podem ser aplicadas aos associados as seguintes sanções disciplinares:

- a) Advertência;
- b) Repreensão registada;
- c) Suspensão do exercício dos direitos sociais;
- d) Expulsão.

2- Havendo danos, poderá ser exigida ao associado a sua reparação.

Artigo 72.º

Das decisões do conselho nacional em matéria disciplinar cabe sempre recurso para a assembleia geral, a interpor dentro do prazo de 10 dias, a contar da data da notificação da decisão, com efeito suspensivo.

CAPÍTULO XI

Dos meios financeiros

Artigo 73.º

Constituem receitas da associação:

- a) O produto das jóias, quotas e outras contribuições pagas pelos associados;
- b) Os juros de depósitos bancários e o produto do rendimento dos bens próprios;
- c) As doações, legados ou heranças aceites por deliberação do conselho nacional, depois de ouvido o conselho fiscal;
- d) Quaisquer outras receitas que resultem do legítimo exercício da sua actividade.

Artigo 74.º

As despesas da associação são as necessárias à realização dos respectivos fins estatutários.

Artigo 75.º

Os valores da associação são depositados em estabelecimento bancário, não devendo, em princípio, o saldo em caixa ser superior a três ordenados mínimos nacionais.

Artigo 76.º

As quantias com que cada associado contribui para o fundo associativo não lhe conferem qualquer direito à parte correspondente no activo da associação, salvo em caso de dissolução.

Artigo 77.º

Do saldo da gerência será deduzida uma percentagem de 10 % para a constituição de um fundo de reserva, com a aplicação que lhe for dada pela assembleia geral.

CAPÍTULO XII

Disposições finais e transitórias

Artigo 78.º

Os presentes estatutos só poderão ser alterados por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para esse fim.

Artigo 79.º

A associação dissolve-se por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para esse fim, nos termos da alínea *b*), número 2, do artigo 32.º

Artigo 80.º

O primeiro mandato dos órgãos sociais iniciou-se em 11 de julho de 2000, na data de constituição da associação, e terminou no último dia do mês de dezembro do ano de 2002.

Artigo 81.º

No omissis, regerà a lei geral aplicável.

Registado em 11 de outubro de 2023, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 31, a fl. 155 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

AGEPOR - Associação dos Agentes de Navegação de Portugal - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 3 de dezembro de 2020 para o mandato de três anos.

Presidente - Navex - Empresa Portuguesa de Navegação SA, representada pelo Senhor João Silva.

Vice-presidente - ONE Shipping, L.^{da}, representada pela Senhora Isabel Azeredo.

Vice-presidente - Marmedsa - Agência Marítima (Portugal), Sociedade Unipessoal, L.^{da}, representada pelo Senhor Luís Paz da Silva.

Vice-presidente - Mediterranean Shipping Company (Portugal) - Agentes de Navegação, SA, representada pelo Senhor Marco Vale.

Vice-presidente - Orey Comércio e Navegação, SA, representada pelo Senhor Rui d' Orey.

PRIVADO**ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO****COMISSÕES DE TRABALHADORES****I - ESTATUTOS****Hospital Beatriz Ângelo - HBA - Constituição**

Estatutos aprovados em 6 de setembro de 2023.

CAPÍTULO I**Princípios gerais - Coletivo de trabalhadores****Artigo 1.º**

1- O coletivo dos trabalhadores é constituído por todos os trabalhadores do Hospital Beatriz Ângelo (doravante abreviado por HBA), atualmente sob gestão do Hospital de Loures EPE.

2- O coletivo dos trabalhadores atua pelas formas previstas nestes estatutos e na lei, nele residindo a plenitude dos poderes e direitos respeitantes à intervenção democrática dos trabalhadores.

Artigo 2.º

São órgãos do coletivo dos trabalhadores:

- a) A assembleia geral de trabalhadores, adiante designada por AGT;
- b) A comissão de trabalhadores, adiante designada por CT.

CAPÍTULO II**Assembleia geral dos trabalhadores****Artigo 3.º**

A AGT é o órgão constituído por todos os trabalhadores do HBA reunidos em plenário previamente convocado nos termos destes estatutos.

Artigo 4.º**Competências da AGT**

1- Compete à AGT:

- a) Apreciar e deliberar sobre assuntos que lhe sejam submetidos pela CT;
- b) Apreciar e deliberar sobre assuntos apresentados pelos trabalhadores, desde que constem na convocatória, que deve ser feita nos termos destes estatutos, ou constantes na ordem de trabalhos aprovada;
- c) Dirimir em última instância os conflitos ou resolver os diferendos entre os órgãos do coletivo, ou entre estes e os trabalhadores, podendo eleger comissões de inquérito para instrução e estudo dos processos com o propósito de habilitar a AGT a decidir de uma forma reta, justa e esclarecida.

2- As propostas de extinção da CT, ou de destituição de todos ou qualquer dos seus membros, devem ser obrigatoriamente referendadas através de votação direta, universal e secreta, antes de submetidas a deliberação em AGT.

Artigo 5.º

Convocação da AGT

- 1- A AGT será convocada pela CT, por iniciativa própria, ou por pelo menos 50 trabalhadores do HBA.
- 2- Os requerimentos formulados pelos trabalhadores, previstos no número anterior, devem ser dirigidos à CT por escrito, fundamentando a reunião, devendo conter uma proposta de ordem de trabalhos.
- 3- Deverá ser remetida, simultaneamente, cópia da convocatória ao conselho de administração (CA) do HBA.

Artigo 6.º

Prazo e formalidades da convocatória

- 1- A convocatória, subscrita pela CT, é divulgada em locais adequados para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação internos instituídos pelo HBA, com a antecedência mínima de 10 dias, salvo em assuntos de manifesta urgência, que a antecedência mínima será reduzida para 48 horas.
- 2- No caso da convocatória resultar de pelo menos 50 trabalhadores, a CT deve convocar a AGT para que se realize no prazo de 10 dias, contados da data de receção do requerimento.
- 3- Da convocatória devem constar, obrigatoriamente, as seguintes indicações:
 - a) Tipo, local, dia, hora da reunião;
 - b) Número de presença de trabalhadores necessários para a realização da reunião e sua vinculação, nos termos do artigo 12.º destes estatutos;
 - c) Ordem de trabalhos da AGT.

Artigo 7.º

Reuniões da AGT

- 1- A AGT reúne ordinariamente uma vez por ano, no primeiro trimestre de cada ano, para apreciação da atividade desenvolvida pela CT.
- 2- A AGT reúne extraordinariamente sempre que para tal seja convocada, nos termos e requisitos previstos no artigo anterior.

Artigo 8.º

Mesa da AGT

- 1- A mesa da AGT é constituída por três membros da CT, eleitos por escrutínio secreto.
- 2- A CT elege os respetivos membros das mesas na reunião que anteceder a realização da AGT.
- 3- A mesa é eleita apenas para uma única reunião.
- 4- O presidente é eleito, por voto secreto, entre os membros eleitos nos termos no número 1, no início de cada AGT, bem como dois secretários.

Artigo 9.º

Competências da mesa da AGT

- 1- Ao presidente da mesa compete:
 - a) Abrir e encerrar os trabalhos da AGT;
 - b) Dar e retirar a palavra aos trabalhadores;
 - c) Evitar que qualquer trabalhador apresente assunto já exposto por outro;
 - d) Comunicar à CT as resoluções ou deliberações tomadas pelos trabalhadores da AGT.
- 2- Aos secretários compete:
 - a) Anotar a ordem dos pedidos de palavra;
 - b) Elaborar o expediente referente à reunião;
 - c) Coadjuvar o presidente da mesa em tudo o que lhe for necessário para o bom andamento dos trabalhos da AGT;

- d) Servir de escrutinador no caso de votações;
- e) Redigir as atas da AGT.

3- Os restantes membros da mesa coadjuvam os trabalhos no que for necessário e substituem o presidente ou secretários, se estes se ausentarem.

Artigo 10.º

Reunião de emergência

1- A AGT reúne de emergência, em circunstâncias excecionais, em que se imponha uma tomada de posição urgente por parte dos trabalhadores.

2- As convocatórias para estas reuniões serão feitas com a antecedência mínima de 24 horas, de modo a garantir a presença do maior número de trabalhadores possíveis.

3- A classificação da natureza urgente, bem como a respetiva convocatória, são da competência exclusiva da CT.

Artigo 11.º

Funcionamento da AGT

1- A AGT inicia os trabalhos no dia e hora da convocatória, desde que estejam presentes, pelo menos, 50 trabalhadores do HBA, ou trinta minutos mais tarde independentemente do número de trabalhadores presentes.

2- As deliberações da AGT são válidas sempre que sejam tomadas por maioria simples dos trabalhadores presentes, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- É exigida a maioria de dois terços dos presentes para deliberar a extinção da CT e a destituição de todos ou de qualquer/quaisquer dos seus membros.

Artigo 12.º

Sistema de votação em AGT

1- O voto é sempre direto.

2- A votação faz-se de braço levantado, exprimindo o voto a favor, o voto contra e abstenção, à exceção do disposto no número seguinte.

3- O voto é secreto nas votações referentes à destituição das CT, e sempre que esteja em causa o nome dos trabalhadores.

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

CAPÍTULO III

Comissão de trabalhadores

Artigo 13.º

Natureza da comissão de trabalhadores

1- A CT é órgão de representação eleito pelo coletivo dos trabalhadores, para defesa e prossecução dos seus direitos e interesses.

2- A CT está vinculada ao exercício das atribuições, competências e direitos reconhecidos na Constituição e na lei, estando sujeita à supervisão da AGT.

3- Como forma de organização, expressão e atuação democrática dos trabalhadores, a CT exerce em nome próprio, a competência e os direitos referidos nos números anteriores.

Artigo 14.º

Personalidade e capacidade jurídica

1- A CT adquire personalidade jurídica pelo registo dos seus estatutos no ministério responsável pela área laboral.

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

Artigo 15.º

Início de atividade

1- A CT só pode iniciar a sua atividade depois da publicação dos estatutos e dos resultados no *Diário da República*.

Artigo 16.º

Direitos da CT

1- São direitos da CT, nomeadamente:

- a) Receber todas as informações necessárias ao exercício da atividade;
- b) Exercer o controlo de gestão nos respetivos serviços;
- c) Participar nos procedimentos relativos aos trabalhadores, no âmbito dos processos de reorganização de órgãos ou serviços;
- d) Participar na legislação do trabalho;
- e) Executar as resoluções vinculativas tomadas em AGT;
- f) Propor aos trabalhadores formas concretas de atuação;
- g) Desenvolver a ação necessária à mobilização dos trabalhadores para tomada de posições coletivas;
- h) Propor à administração a criação de cursos de especialização, aperfeiçoamento ou recertificação para os trabalhadores;
- i) Gerir ou participar nas obras sociais e/ou culturais da instituição.

Artigo 17.º

Deveres da CT

1- No exercício das atribuições e direitos, a CT tem os seguintes deveres:

- a) Realizar uma atividade permanente e dedicada de organização e mobilização dos trabalhadores e de reforço da sua unidade;
- b) Garantir e desenvolver a participação ativa e democrática dos trabalhadores no funcionamento, direção e controlo de toda atividade do coletivo de trabalhadores e dos seus órgãos, assegurando a democracia interna a todos os níveis;
- c) Promover o esclarecimento e a formação cultural, técnica, profissional e social dos trabalhadores, de modo a permitir o desenvolvimento da sua consciência e reforçar o seu empenho na defesa dos seus interesses e direitos;
- d) Requerer do CA do HBA o cumprimento e a aplicação das normas constitucionais e legais respeitantes aos direitos dos trabalhadores;
- e) Cooperar com as organizações sindicais dos trabalhadores na prossecução dos objetivos comuns a todos os trabalhadores.

2- A CT não pode prejudicar o normal funcionamento do órgão ou do serviço através do exercício dos seus direitos e do desempenho das suas funções.

Artigo 18.º

Relações com as organizações sindicais

O disposto no artigo anterior, entende-se sem prejuízo das atribuições e competências das organizações sindicais dos trabalhadores.

Artigo 19.º

Finalidade do controlo de gestão

O controlo de gestão visa promover o empenhamento responsável dos trabalhadores na vida do HBA.

Artigo 20.º

Conteúdo do controlo de gestão

No exercício do direito de controlo de gestão, a CT pode:

- a) Apreciar e emitir parecer sobre os planos e orçamentos do HBA e respetivas alterações, bem como acompanhar a respetiva execução;

- b) Promover a adequada utilização dos recursos técnicos, humanos e financeiros;
- c) Promover, junto dos órgãos de gestão do HBA e dos trabalhadores, medidas que contribuem para a melhoria de atividade do HBA, designadamente nos domínios dos equipamentos técnicos e da simplificação administrativa;
- d) Apresentar aos órgãos competentes do HBA sugestões, recomendações, ou críticas tendentes à qualificação inicial e à formação contínuas dos trabalhadores e das condições de segurança, higiene e saúde;
- e) Defender junto dos órgãos de direção e fiscalização do HBA e das autoridades competentes, os legítimos interesses dos trabalhadores.

Artigo 21.º

Reuniões com o conselho de administração ou dirigente máximo

- 1- A CT tem o direito de reunir periodicamente com o CA do HBA ou com o seu dirigente máximo, para discussão e análise dos assuntos relacionados com o exercício dos seus direitos, devendo-se realizar, pelo menos, uma reunião trimestral.
- 2- Nas reuniões referidas neste artigo é lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes.

Artigo 22.º

Conteúdo do direito à informação

- 1- Nos termos da Constituição e da lei, a CT tem direito a que lhe sejam fornecidas todas as informações necessárias ao exercício da sua atividade.
- 2- O direito à informação abrange, designadamente, as seguintes matérias:
 - a) Planos e relatórios da atividade;
 - b) Orçamentos;
 - c) Gestão de recursos humanos, em função dos mapas de pessoal;
 - d) Prestação de contas, incluindo balancetes, contas de gerência e relatórios de gestão;
 - e) Projetos de reorganização de serviços;
 - f) Segurança e saúde no trabalho.
- 3- As informações previstas neste artigo são requeridas pela CT por escrito ao dirigente máximo do HBA.

Artigo 23.º

Obrigatoriedade de parecer prévio

- 1- Nos termos da lei, são obrigatoriamente procedidos de parecer escrito da CT os atos previstos na lei, designadamente:
 - a) Regulação da utilização de equipamentos tecnológicos para vigilância e distância no local de trabalho;
 - b) Tratamento de dados biométricos;
 - c) Elaboração de regulamentos internos;
 - d) Definição e organização dos horários de trabalho aplicados a todos ou a parte dos trabalhadores;
 - e) Elaboração do mapa de férias aos trabalhadores;
 - f) Quaisquer medidas de que resulte uma diminuição substancial do número de trabalhadores ou agravamento substancial das suas condições de trabalho e, ainda, decisões suscetíveis de desencadear mudanças substanciais no plano de organização de trabalho ou de contratos;
 - g) Encerramento ou mudança de local do estabelecimento ou de um serviço;
 - h) Dissolução ou requerimento da declaração da insolvência da empresa;
 - i) Despedimento coletivo e individual de trabalhadores;
 - j) Mudança a título individual ou coletivo do local de trabalho de qualquer trabalhador;
 - l) Balanço Social;
 - m) Modificação de critérios de classificação profissional, avaliação e promoção dos trabalhadores.
- 2- O parecer referido no número anterior deve ser emitido no prazo máximo de 10 dias, a contar da receção do escrito em que for solicitado, se outro maior não for concedido em atenção à extensão ou complexidade da matéria.
- 3- Nos casos a que se refere à alínea c) do número 1 o prazo de emissão do parecer é de 5 dias.
- 4- Quando seja solicitada a prestação de informação sobre as matérias relativamente às quais seja referida a emissão de parecer ou quando haja lugar à realização de reunião nos termos do número 1 do artigo 22.º, o

prazo conta-se a partir da prestação das informações ou da realização da reunião.

5- Decorridos os prazos referidos nos números 2 e 3, sem que o parecer tenha sido entregue à entidade que o tiver solicitado, considera-se preenchida a exigência referida no número 1.

Artigo 24.º

Requerimento de informações

1- Os membros da CT devem requerer, por escrito, respetivamente, ao presidente ou ao CA, os elementos de informação respeitantes às matérias referidas nos números anteriores.

2- O disposto nos números anteriores não prejudica o direito à receção de informações nas reuniões previstas no artigo 22.º

Artigo 25.º

Representantes dos trabalhadores nos órgãos do HBA

1- A comissão de trabalhadores promove a eleição de representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais da mesma, aplicando-se o disposto nestes estatutos em matéria de caderno eleitoral, secção de voto, votação e apuramento de resultados.

2- A comissão de trabalhadores deve comunicar ao ministério responsável pelo setor de atividade do HBA o resultado da eleição a que se refere o número anterior.

3- O órgão social em causa e o número de representantes dos trabalhadores são regulados nos estatutos do HBA.

CAPÍTULO IV

Garantias e condições para o exercício da atividade da CT

Artigo 26.º

Tempo para o exercício de voto

1- Os trabalhadores têm o direito de exercer o voto no local de trabalho, e durante o horário de trabalho, nas deliberações que, em conformidade com a lei e com os estatutos, devam ser tomadas por voto secreto, sem prejuízo do normal funcionamento dos serviços.

2- O exercício do direito de voto, nos termos do presente artigo, não pode causar quaisquer prejuízos ao trabalhador e o tempo despendido conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

Artigo 27.º

Reuniões no HBA

1- A CT têm o direito de realizar reuniões gerais e outras de caráter mais restrito nos locais de trabalho fora do horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores e sem prejuízo da execução normal da atividade no caso de trabalho por turnos ou de trabalho extraordinário.

2- Podem realizar-se AGT nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho observado pela generalidade dos trabalhadores, até um máximo de 15 horas por ano, desde que se assegure o funcionamento dos serviços de natureza urgente e essencial.

3- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não pode causar quaisquer prejuízos aos trabalhadores e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

4- Para efeitos do número 2, a CT é obrigada a comunicar ao CA do HBA a realização da reunião da AGT com a antecedência mínima de quarenta e oito horas.

Artigo 28.º

Ação da CT no interior do HBA

1- A CT tem o direito de realizar, nos locais de trabalho e durante o horário de trabalho, todas as atividades relacionadas com o exercício das suas atribuições e direitos.

2- Este direito compreende o livre acesso aos locais de trabalho, a circulação nos mesmos e o contacto direto com os trabalhadores.

3- O direito previsto neste artigo é exercido sem prejuízo do eficaz funcionamento dos serviços.

Artigo 29.º

Direitos de distribuição e afixação de documentos

1- A CT tem o direito de afixar todos os documentos relativos aos interesses dos trabalhadores em local adequado para o efeito, sem prejuízo da utilização dos meios de comunicação interna instituídos pelo HBA.

2- A CT tem o direito de efetuar a distribuição daqueles documentos nos locais de trabalho, e através do correio eletrónico interno, contanto que o faça sem prejudicar o normal funcionamento dos serviços.

Artigo 30.º

Direito a instalações adequadas

1- A CT tem direito a instalações adequadas, no interior do HBA, para o exercício das suas funções.

2- As instalações devem ser postas à disposição pelo CA do HBA.

Artigo 31.º

Direito a meios materiais e técnicos

1- A CT tem direito a obter do CA do HBA os meios materiais e técnicos necessários para o desempenho das suas atribuições.

CAPÍTULO V

Proteção especial dos representantes dos trabalhadores

Artigo 32.º

Crédito de horas

1- Os membros da CT beneficiam de um crédito de vinte e cinco horas mensais, para o exercício da sua atividade.

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

3- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, os membros da CT devem avisar a entidade empregadora com a antecedência mínima de cinco dias, salvo motivo atendível.

4- Nos termos da lei, a CT pode optar:

a) Por redistribuir pelos seus membros um montante global que é apurado pela seguinte fórmula:

$$C = n \times 25$$

em que C é o crédito de horas e n o número de membros da CT; ou

b) Pode dispor de um dos seus membros durante metade do seu período normal de trabalho, independentemente do crédito referido no número 1.

5- A opção prevista no número anterior tem de ser tomada por unanimidade.

6- No caso da alínea a) do número 4, a distribuição do montante global do crédito de horas pelos diversos membros da CT não poderá exceder quarenta horas mensais por cada um.

7- Os membros das CT estão obrigados, para além dos limites estabelecidos no número 1, e ressalvado o disposto no número 2 a 5, à prestação de trabalho nas condições normais.

Artigo 33.º

Faltas

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

2- As ausências são comunicadas, por escrito, com um dia de antecedência, com referência às datas e ao número de dias de que os respetivos trabalhadores necessitam para o exercício das suas funções, ou, em caso

de impossibilidade de previsão, nas 48 horas imediatas ao primeiro dia de ausência.

3- A inobservância do disposto no número anterior torna as faltas injustificadas.

Artigo 34.º

Autonomia e independência da CT

1- A CT são independentes do Estado, dos partidos políticos, das instituições religiosas e de quaisquer associações de outra natureza, sendo proibida qualquer ingerência destes na sua organização e direção, bem como o seu recíproco financiamento.

2- Não obstante, podem beneficiar do apoio do Estado nos termos da lei.

Artigo 35.º

Tratamento mais favorável

1- As atribuições, competências, garantias e os direitos reconhecidos à CT, e aos seus membros, podem ser alargados por acordo ou convenção coletiva se for assegurado um regime mais favorável para aqueles.

2- Esse alargamento tem como fonte os princípios gerais do direito de trabalho, não podendo efetivar-se se for total ou parcialmente contrário a normas de carácter imperativo.

CAPÍTULO VI

Organização, composição e funcionamento da CT

Artigo 36.º

Sede da CT

A sede da CT localiza-se na sede do HBA, sito na Avenida Carlos Teixeira, 3, 2674-514 Loures.

Artigo 37.º

Composição

A CT é composta por 7 membros.

Artigo 38.º

Duração do mandato

O mandato dos membros da CT é de quatro anos, sendo permitida a reeleição no máximo para 2 mandatos sucessivos, excepto os elementos suplentes da CT.

Artigo 39.º

Perda de mandato

O membro da CT que faltar injustificadamente a quatro reuniões seguidas ou a cinco interpoladas, para as quais tenha sido convocado ou às quais deva comparecer por inerência do cargo, perde o mandato.

Artigo 40.º

Regras a observar em caso de renúncia, perda de mandato ou devacatura de cargos

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

2- Se a renúncia ou destituição for global ou se, por direito de renúncias, destituições ou perdas de mandato o número dos membros da CT ficar reduzido a menos de sete, haverá lugar à intervenção da comissão eleitoral a quem incumbe a organização de eleições no prazo máximo de sessenta dias.

Artigo 41.º

Coordenação da CT

1- Após a entrada em exercício, a CT deverá eleger na primeira reunião um coordenador, dois secretários e dois substitutos destes, por voto direto e secreto.

2- O coordenador da CT definirá qual dos restantes membros da CT ficará incumbido de o substituir nos seus impedimentos.

Artigo 42.º

Forma de vinculação da CT

Para vinculação da CT é necessário a assinatura da maioria dos membros que a compõem.

Artigo 43.º

Deliberações da CT

- 1- As deliberações são tomadas por maioria simples.
- 2- Em caso de empate cabe ao coordenador da CT, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 44.º

Reuniões da CT

- 1- A CT definirá a frequência com que reúne ordinariamente, a qual deverá ser no mínimo uma vez por mês.
- 2- Pode haver reuniões extraordinárias sempre que:
 - a) Ocorram motivos justificativos;
 - b) A requerimento de, pelo menos, um terço dos membros, com prévia indicação da ordem de trabalhos.
- 3- Podem ser convocadas reuniões de emergência sempre que se verifiquem factos que exijam uma tomada de posição urgente.

Artigo 45.º

Convocatória das reuniões

- 1- A convocatória das reuniões é feita pela coordenação da CT que faz distribuir a respetiva ordem de trabalhos por todos os seus membros.
- 2- Nas reuniões de emergência será dado prévio conhecimento da ordem de trabalhos a todos os membros da CT.

Artigo 46.º

Prazos de convocatória

- 1- As reuniões ordinárias têm lugar em dias e locais prefixados na primeira reunião da CT.
- 2- As reuniões extraordinárias são convocadas com a antecedência mínima de cinco dias.
- 3- A convocatória das reuniões de emergência não está sujeita a prazo.

Artigo 47.º

Funcionamento da CT

- 1- Compete ao coordenador:
 - a) Representar a CT;
 - b) Promover as reuniões ordinárias da CT nos termos dos estatutos;
 - c) Promover as reuniões com o CA do HBA, ou com o seu dirigente máximo;
 - d) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
 - e) Divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, as atas das reuniões da CT depois de aprovadas;
 - f) Assinar todo o expediente que a CT tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.
- 2- Compete aos secretários:
 - a) Elaborar o expediente referente à reunião;
 - b) Ter a seu cargo todo o expediente da CT;
 - c) Servir de escrutinadores no caso das votações;
 - d) Redigir as atas da CT.

Artigo 48.º

Delegação de poderes entre membros da CT

1- Qualquer membro da CT pode delegar noutro as suas competências mas essa delegação só produz efeitos numa única reunião da CT.

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

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

Artigo 49.º

Financiamento da CT

1- Constituem receitas da CT:

- a) As contribuições voluntárias dos trabalhadores;
 - b) O produto de iniciativas de recolha de fundos;
 - c) O produto de venda de documentos e outros materiais editados pela CT.
- 2- A CT submete anualmente à apreciação da AGT as receitas e as despesas da sua atividade.

CAPÍTULO VII

Regulamento eleitoral para a eleição da CT

Artigo 50.º

Capacidade eleitoral

Todos os trabalhadores do HBA são eleitores e elegíveis.

Artigo 51.º

Princípios gerais sobre o voto

1- O voto é individual, universal, direto e secreto.

2- A conversão dos votos em mandato faz-se através da maioria simples.

Artigo 52.º

Caderno eleitoral

1- O CA do HBA deve entregar os cadernos eleitorais aos trabalhadores que procedem à convocação da votação, no prazo de 48 horas após a receção da cópia da convocatória, procedendo estes à sua imediata afixação em local apropriado, nomeadamente através da *intranet*.

2- O caderno eleitoral deve conter o nome dos trabalhadores do HBA e, sendo caso disso, agrupados por unidades orgânicas, à data da convocação da votação.

Artigo 53.º

Constituição e eleição da comissão eleitoral

1- O processo eleitoral é dirigido por uma comissão eleitoral, adiante designada por CE.

2- A CE é constituída por três elementos da CT, sendo um presidente e dois secretários, acrescida de um delegado de cada uma das candidaturas que deverá ser designado no ato de apresentação das respetivas candidaturas.

3- A eleição do presidente da CE e dos dois secretários é feita através de voto secreto e direto de entre os membros da CT eleitos nos termos do número 2.

4- Na impossibilidade de a CE ser constituída nos termos do número 2, a mesma é constituída:

- a) Até ao fim do prazo definido para a aceitação das listas concorrentes, por três representantes dos trabalhadores que convocam a eleição, sendo um presidente e dois secretários, eleitos conforme descrito no ponto 3;
- b) Após a aceitação das listas concorrentes, por mais um representante de cada uma das listas.

5- Compete à CE nomear os membros das mesas de voto.

Artigo 54.º

Reuniões e deliberações da comissão eleitoral

- 1- A CE reúne ordinariamente, sob convocação do seu presidente.
- 2- A CE reúne extraordinariamente, sempre que tal se mostre necessário, sob convocação do seu presidente ou de dois dos seus membros, contando-se, para esse efeito, os representantes na CE dos grupos proponentes de listas de candidaturas à eleição da CT.
- 3- As deliberações são tomadas por maioria simples.
- 4- Em caso de empate cabe ao presidente da CE, ou a quem o substitua no ato, o desempate através do voto de qualidade.

Artigo 55.º

Funcionamento da CE

- 1- Compete ao presidente:
 - a) Representar a CE;
 - b) Promover as reuniões ordinárias da CE nos termos dos estatutos;
 - c) Elaborar e providenciar a distribuição da convocatória das reuniões, onde deve constar a ordem de trabalhos, o tipo, o dia, a hora e o local da reunião;
 - d) Divulgar, nos locais destinados à afixação de informação, as atas das reuniões da CE depois de aprovadas;
 - e) Assinar todo o expediente que a CE tenha necessidade de dirigir a qualquer dos órgãos do coletivo ou a entidades estranhas ao coletivo.
- 2- Compete aos secretários:
 - a) Elaborar o expediente referente à reunião;
 - b) Ter a seu cargo todo o expediente da CE;
 - c) Servir de escrutinadores no caso das votações;
 - d) Redigir as atas da CE.

Artigo 56.º

Delegação de poderes entre membros da comissão eleitoral

- 1- Qualquer membro da CE pode delegar noutro as suas competências mas essa delegação só produz efeito numa única reunião da CE.
- 2- Em caso de férias ou de impedimento não superior a um mês, a delegação de poderes produz efeitos durante o período indicado.
- 3- A delegação de poderes está sujeita à forma escrita, devendo indicar-se expressamente os fundamentos, prazo e identificação do mandatário.

Artigo 57.º

Mandato da comissão eleitoral

O mandato da CE tem início aquando da eleição do presidente e dos dois secretários e termina com o início de atividade da CT que se processa, nos termos do artigo 16.º dos estatutos.

Artigo 58.º

Data da eleição

- 1- A eleição da CT tem lugar até 30 dias antes do termo do mandato, sem prejuízo do disposto no número 2 do artigo 41.º
- 2- A primeira eleição para a comissão de trabalhadores, legitimada pela deliberação que aprovou a sua constituição, deverá realizar-se nos 30 dias seguintes à afixação dos resultados da votação, ressalvado o disposto no artigo seguinte.

Artigo 59.º

Convocatória da eleição

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

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

3- A convocatória é afixada nos locais usuais para a afixação de documentos de interesse para os trabalhadores, e nos locais onde funcionarão mesas de voto, e deverá ser difundida pelos meios adequados de modo a garantir a mais ampla publicidade.

4- A CE remete uma cópia da convocatória ao CA do HBA, na mesma data em que for tornada pública.

Artigo 60.º

Quem pode convocar o ato eleitoral

1- O ato eleitoral é convocado pela comissão eleitoral.

2- O ato eleitoral pode ainda ser convocado por 50 ou 20 % dos trabalhadores do HBA caso a CT deixe passar os prazos previstos nestes estatutos sem convocar ou promover a eleição.

Artigo 61.º

Candidaturas

1- Só podem concorrer à comissão de trabalhadores as listas que sejam subscritas por, no mínimo, 50 ou 20 % dos trabalhadores do HBA, inscritos nos cadernos eleitorais ou, no caso de listas de candidatura à eleição de subcomissões de trabalhadores, por 10 % dos trabalhadores do estabelecimento.

2- Nenhum trabalhador pode subscrever ou fazer parte de mais do que uma lista concorrente à mesma estrutura.

3- As listas para cada um dos órgãos a eleger devem ser completas, ou seja, deverão apresentar o número de elementos efetivos previsto nestes estatutos e elementos suplentes que não deverão ser em número inferior a um terço dos efetivos nem superior ao número de efetivos.

4- Não é obrigatória a candidatura a todos os órgãos.

5- As candidaturas podem identificar-se por uma designação ou lema e por um símbolo gráfico.

Artigo 62.º

Apresentação de candidaturas

1- As candidaturas são apresentadas até 20 dias antes da data marcada para o ato eleitoral.

2- A apresentação consiste na entrega da lista à CE acompanhada de uma declaração de aceitação assinada por todos os candidatos e subscrita pelos proponentes nos termos do artigo anterior. Os candidatos e subscritores deverão estar identificados com o nome e número de funcionário.

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

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

Artigo 63.º

Rejeição de candidaturas

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

2- A CE dispõe do prazo máximo de 5 dias, a contar da data da apresentação, para apreciar a regularidade formal e a conformidade da candidatura com estes estatutos.

3- As irregularidades e violações detetadas, podem ser supridas pelos proponentes, notificados para o efeito pela CE, no prazo máximo de 5 dias a contar da notificação.

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

Artigo 64.º

Aceitação de candidaturas

1- Até ao 10.º dia anterior à data marcada para o ato eleitoral, a CE publica a aceitação de candidaturas, por meio de afixação nos locais indicados no artigo 62.º

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

Artigo 65.º

Campanha eleitoral

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

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

Artigo 66.º

Local e horário da votação

1- As urnas de voto são colocadas nos locais de trabalho, de modo a permitir que todos os trabalhadores possam votar, sem prejudicar o normal funcionamento do serviço.

2- A votação realiza-se simultaneamente, e com idêntico formalismo, em todos os locais de trabalho do HBA.

3- A votação inicia-se às 7h30 e termina às 19h30.

4- Os trabalhadores podem votar durante o respetivo horário de trabalho, para o que cada um dispõe do tempo necessário para exercer o seu voto.

Artigo 67.º

Secções de voto

1- A cada mesa de voto não podem corresponder mais de 500 votantes.

2- Cada secção de voto é composta por um presidente e dois vogais, que dirigem a respetiva votação, ficando, para esse efeito, dispensados da respetiva prestação de trabalho.

3- Cada lista pode designar um representante em cada mesa para acompanhar a votação.

4- A localização e composição de cada mesa de voto serão oportunamente divulgadas a todos os trabalhadores.

Artigo 68.º

Boletins de voto

1- O voto é expresso em boletins de voto de formato A4, impressos em papel liso e não transparente.

2- Em cada boletim são impressas as designações das candidaturas submetidas a sufrágio e as respetivas siglas e símbolos, se os tiverem.

3- Na linha correspondente a cada candidatura existirá um quadrado em branco destinado a ser assinalado com uma cruz, para definir a escolha do eleitor.

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

5- A impressão de votos para a votação fica a cargo das mesas, na quantidade necessária e suficiente, de modo a que a votação se possa iniciar dentro do horário previsto.

Artigo 69.º

Ato eleitoral

1- Compete à mesa dirigir os trabalhos do ato eleitoral.

2- Antes do início da votação, o presidente da mesa mostra aos presentes a urna aberta de modo a certificar que ela não está viciada, após o que a fecha.

3- Em local afastado da mesa, o votante depois de devidamente identificado assinala com uma cruz o quadrado correspondente à lista em que vota, dobra o boletim de voto e introduz na urna quando for autorizado pelo presidente da mesa.

Artigo 70.º

Valor dos votos

1- Considera-se voto em branco aquele cujo boletim não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.

2- Considera-se voto nulo aquele cujo boletim:

- a) Tenha sido assinalado em mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
- b) Tenha sido assinalado no quadrado correspondente a uma lista que tenha desistido da votação;
- c) Tenha sido cortado ou feito qualquer desenho ou rasura, tenha sido escrita qualquer palavra ou que contenha ou omita qualquer elemento que o diferencie do modelo aprovado pela CE.

3- Não se considera voto nulo o boletim de voto no qual a cruz, embora não perfeitamente desenhada ou excedendo os limites do quadrado, assinale inequivocamente a vontade do votante.

Artigo 71.º

Ata

1- De tudo o que se passar na votação é lavrada ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da mesa de voto é por eles assinada e rubricada.

2- Uma cópia da ata referida no número anterior é afixada junto do respetivo local de votação, durante o prazo de 15 dias a contar do apuramento respetivo.

Artigo 72.º

Apuramento global

1- O apuramento global da votação é feito pela CE.

2- De tudo o que se passar no apuramento global é lavrada ata que, depois de lida e aprovada pelos membros da CE, é por assinada e rubricada por todos.

Artigo 73.º

Publicidade e registo

1- A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, proceder à afixação dos resultados da votação, bem como de cópia da respetiva ata no local ou locais em que a votação teve lugar e comunicá-los ao CA do HBA.

2- A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral do HBA, o registo da constituição da CT e da aprovação dos estatutos ou das suas alterações, juntando os estatutos aprovados ou alterados, bem como cópias certificadas das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

3- A CE deve, no prazo de 15 dias a contar da data do apuramento, requerer ao ministério responsável pela área laboral do HBA, o registo da eleição dos membros da CT, juntando cópias certificadas das listas concorrentes, bem como das atas da CE e das mesas de voto, acompanhadas dos documentos de registo dos votantes.

CAPÍTULO VIII

Alteração dos estatutos

Artigo 74.º

Deliberação

1- Os trabalhadores deliberam a alteração dos estatutos mediante votação.

2- A votação é convocada com a antecedência mínima de 15 dias por, no mínimo, 50 ou 20 % dos trabalhadores do HBA, com ampla publicidade e menção expressa do dia, local, horário e objeto, devendo ser remetida simultaneamente uma cópia da convocatória ao CA do HBA e outra à comissão de trabalhadores em funções.

3- Os projetos de estatutos submetidos a votação são propostos por, no mínimo, 50 ou 20 % dos trabalhadores, devendo ser publicitados com a antecedência mínima de 10 dias.

Artigo 75.º

Regulamento eleitoral e nomeação da CE *ad hoc*

1- Com a convocação da votação dos estatutos deve ser publicitado o respetivo regulamento e nomeada uma CE nos termos do número 3 do artigo 60.º destes estatutos.

2- A elaboração do regulamento é da responsabilidade dos trabalhadores que procedam à convocação da votação.

Artigo 76.º

Disposições aplicáveis votação à alteração de estatutos

Ao ato eleitoral de alteração dos estatutos aplicam-se subsidiariamente as normas constantes nos artigos 69.º e seguintes do capítulo precedente, com as necessárias adaptações.

CAPÍTULO IX

Disposições finais

Artigo 77.º

Casos omissos

Os casos omissos nestes estatutos devem ser integrados pela legislação em vigor.

Registado em 13 de outubro de 2023, ao abrigo da alínea *a*) no n.º 6 do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 55, a fl. 58 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Amorim Cork Composites, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a*) do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte, ao abrigo do número 3 do artigo 27.º da citada lei, recebida na Direção-Geral do Emprego e das Relações de Trabalho, em 16 de outubro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Amorim Cork Composites, SA.

«Nos termos e para os efeitos do número 3 do artigo 27.º da Lei n.º 102/2009, o Sindicato dos Operários Corticeiros do Norte informa, V. Ex.^{as}, que vai levar a efeito a eleição para os representantes dos trabalhadores na área de saúde, segurança e saúde no trabalho na empresa Amorim Cork Composites, SA, sita na Rua Comendador Américo Ferreira Amorim, 260, 4535-186 Mozelos, concelho de Santa Maria da Feira, no dia 9 de fevereiro de 2024.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

COPAM - Companhia Portuguesa de Amidos, SA - Convocatória

Nos termos da alínea *a)* do número 1 do artigo 28.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, procede-se à publicação da comunicação efetuada pelo Sindicato dos Trabalhadores 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 11 de outubro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa COPAM - Companhia Portuguesa de Amidos, SA.

«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 dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, no dia 10 de janeiro 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.

COPAM - Companhia Portuguesa de Amidos, SA.

Morada: Rua Deputado Pedro Botelho Neves - 2695-722 S. João da Talha.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

Exide Technologies Recycling II, 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 10 de outubro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Exide Technologies Recycling II, 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 dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Centro Sul e Regiões Autónomas - SITE-CSRA, no dia 10 de janeiro 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: Exide Technologies Recycling II, L.^{da}

Morada: Estrada Nacional 3, Km 6 - 2050-306 Vila Nova da Rainha.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

I - CONVOCATÓRIAS

AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, 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 11 de outubro de 2023, relativa à promoção da eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, 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, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro para informar que no dia 8 de fevereiro de 2024 será realizado 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, com a redação conferida pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro.

Identificação da empresa: AMARSUL - Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, SA.
Morada: Estrada Luís Camões, Apartado 117, 2861-909 Moita.»

(Seguem as assinaturas de 104 trabalhadores.)

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Câmara Municipal de Évora - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na Câmara Municipal de Évora, realizada em 28 setembro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2023.

Efetivos:

António Costa.
Carla Mandes.
Isalina Pereira.
Luís Ventura.
Manuel Batista.
Vasco Rocha.

Suplentes:

Carlos Lóios.
Célia Champlon.
Elsa Borges.
Mariana Espenica.
Paulo Fanha.
Rosa Fanica.

Registado em 13 de outubro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 69, a fl. 163 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Panpor - Produtos Alimentares, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Panpor - Produtos Alimentares, SA, realizada em 19 de setembro de 2023, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 21, de 8 de junho de 2023.

Efetivos:

Flávia Cristina Silva Gomes.
João Carlos Fonseca Gouveia.
Jorge Pereira.

Suplentes:

João Paulo Silva Ramos.
Ana Filipa Dias Roque.
Maria Helena Henriques Duarte Aniceto.

Registado em 17 de outubro de 2023, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 70, a fl. 163 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

- Alteração da componente tecnológica do **Bombeiro/a**, ao qual corresponde um nível 4 de qualificação do Quadro Nacional de Qualificações (**anexo 1**).
 - Integração na bolsa da UFCD 11046 - Condução fora de estrada - Veículos ligeiros (25 h).

Anexo 1

UFCD 11046 | Condução fora de estrada - Veículos ligeiros

Carga horária: 25 h

Pontos de crédito: 2,25

OBJETIVOS

1. Listar as operações de manutenção básica e preencher o formulário de verificação técnica diária dos veículos ligeiros 4 x 4.
2. Identificar os limites e procedimentos de segurança no exercício da condução fora de estrada com veículos ligeiros 4 x 4.
3. Executar a sequência de procedimentos de segurança na transposição de obstáculos com diversas configurações.

CONTEÚDOS

1. Características e sistemas mecânicos próprios dos veículos ligeiros 4 x 4
2. Cadeia cinemática
3. Pneumáticos
4. Operações de manutenção básica dos veículos ligeiros 4 x 4
5. Reconhecimento, avaliação do terreno e desníveis
6. Segurança e procedimentos na condução fora de estrada
7. Riscos e medidas preventivas
8. Procedimentos gerais de segurança
9. Técnicas de condução fora de estrada