

ÍNDICE

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Acordo coletivo de trabalho n.º 50/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ansião e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins 5
- Acordo coletivo de trabalho n.º 51/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Benavente e o Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas - STFPSSRA 21
- Acordo coletivo de trabalho n.º 52/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Camarate, Unhos e Apelação e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP 37
- Acordo coletivo de trabalho n.º 53/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Areiro e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML 47
- Acordo coletivo de trabalho n.º 54/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila do Conde e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros 56
- Acordo coletivo de trabalho n.º 55/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Santo António e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML 65

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO:

- Portaria de extensão das alterações do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros 74

CONVENÇÕES COLETIVAS:

- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado 76
- Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras 108

– Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial	111
– Contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras	115
– Acordo coletivo entre o Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM - Revisão global	118
– Acordo de empresa entre a DS Smith Paper Viana, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE e outro - Alteração salarial e outras	165
– Acordo de empresa entre a United European Car Carriers, Unipessoal L. ^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras/texto consolidado	170
– Acordo de empresa entre a REBONAVE - Reboques e Assistência Naval, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro - Alteração salarial e outra	184
– Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras	187
– Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras	196
– Acordo de empresa entre a Fundação INATEL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras	205
– Acordo de empresa entre a Generali Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado	213
– Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Alteração salarial e outras e texto consolidado	260
– Acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP e outros - Alteração salarial e outras	289

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS:

I – ESTATUTOS:

– Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional - SNCGP - Alteração	294
– Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos - STI - Alteração	313
– Sindicato Nacional dos Juizes de Paz - SinJuP - Alteração	314

II – DIREÇÃO:

– Sindicato Nacional dos Juizes de Paz - SinJuP - Eleição	325
– Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária (ASFIC/PJ) - Eleição	326

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES:

II – DIREÇÃO:

– ACPEEP - Associação de Creches e Pequenos Estabelecimentos de Ensino Particular - Eleição	327
– Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico - Eleição	328
– Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Alteração	329

COMISSÕES DE TRABALHADORES:

II – ELEIÇÕES:

- Lisnave - Estaleiros Navais, SA - Eleição 330
- Efacec Energia - Máquinas e Equipamentos Eléctricos, SA - Retificação 331

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO:

II – ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES:

- Dinorações - Sociedade Produtora de Rações, SA - Eleição 332
- LisboaGás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA - Eleição 333

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: dsrctot@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 50/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Ansião e o STAL - Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionárias e Afins**Preâmbulo**

A Constituição da República Portuguesa consagra no artigo 56º 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 nº 35/2014, de 20 de junho, prevê que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade às Freguesias/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 Ansião presta à comunidade, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos trabalhadores necessários à sua realização, permitindo uma maior conciliação da vida pessoal e familiar com a vida profissional, elevando os níveis de motivação no desempenho das suas funções.

CAPÍTULO I

Âmbito e Vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

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

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

3- Para efeitos da alínea g) do nº 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 225 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente ACEP substitui o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 9/2017 celebrado no dia 2 de fevereiro e publicado em *Diário da República* no dia 3 de maio, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 2 anos, renovando-se por iguais períodos.

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

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho

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

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

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

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

a) Domingo e Segunda-feira; ou

b) Sexta-feira e Sábado;

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

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

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

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

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

Cláusula 4.^a

Horário de trabalho

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de horário de trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário rígido

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada contínua

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

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

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

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

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

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

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

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

e) Trabalhador estudante;

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

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

a) No interesse do trabalhador, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas, o justifiquem;

b) No interesse do serviço, mediante proposta escrita e fundamentada do respectivo Dirigente.

Cláusula 8.^a

Trabalho por turnos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.^a

Suplemento remuneratório de turno

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

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

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

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

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

Cláusula 10.^a

Horário flexível

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

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

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

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

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

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

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

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

4- A não compensação de um débito de horas nos termos do número anterior, dá lugar à marcação de uma

falta, que deve ser justificada nos termos da legislação aplicável, por cada período igual à duração média diária de trabalho.

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

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

Cláusula 11.^a

Isenção de horário

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

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

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

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

Cláusula 12.^a

Horários específicos

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho noturno

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

Cláusula 14.^a

Limites do trabalho suplementar

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

2- O limite fixado no nº 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 a pôr o correspondente visto imediatamente a seguir à sua efetiva prestação, salvo quando o registo tenha sido efetuado pelo próprio trabalhador.

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

Cláusula 15.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias, constante do número anterior, acrescem 3 dias úteis, desde que o trabalhador detenha uma menção positiva, obtida no ciclo avaliativo anterior.

3- Na falta de avaliação de desempenho, por motivo imputável ao EP, aplica-se a última avaliação efetuada, sendo substituída, apenas para efeitos de número anterior, por menção positiva, no caso da última avaliação efectuada ser negativa.

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

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

Cláusula 16.^a

Férias fora da época normal

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

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

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

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

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

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

Cláusula 17.^a

Dispensas e ausências justificadas

1- O trabalhador tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. Os trabalhadores em regime de horários por turnos poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Nos casos em que, por motivo de serviço não seja possível o gozo da dispensa de serviço no próprio dia de aniversário, deverá ser concedido ao trabalhador um dia alternativo de dispensa, a acordar entre o trabalhador e o respectivo superior hierárquico.

3- Aos trabalhadores que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março, aplicando-se a este dia as regras previstas nos números 1 e 2 desta cláusula;

4- No caso de a data de aniversário coincidir com dia de descanso semanal obrigatório ou complementar, feriado nacional ou municipal e tolerância de ponto, o dia será gozado no 1º dia útil seguinte.

5- O trabalhador que pretenda dar sangue benevolentemente tem direito a dispensa do serviço durante o dia, mediante prévia autorização e declaração justificativa emitida pelo serviço de recolha da doação, não implicando a perda de qualquer direito ou regalia.

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

7- 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 a dispensa do serviço no dia do funeral, sem perda de remuneração.

8- Para além dos feriados obrigatórios, o EP compromete-se a conceder, no mínimo, tolerância de ponto num dos dias, anterior ou posterior, aos dias 25 de dezembro e 1 de janeiro, desde que não seja concedida qualquer tolerância nacional.

Cláusula 18.^a

Feriado municipal e Carnaval

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

Cláusula 19.^a**Período experimental**

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

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

Cláusula 20.^a**Formação profissional**

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

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

Cláusula 21.^a**Suplemento de penosidade e insalubridade**

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

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

3- O SPI deverá ser pago de forma permanente, enquanto durar a prestação de trabalho penoso ou insalubre e, sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº 1 do artigo 152º LTFP.

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

Cláusula 22.^a**Atividade sindical nos locais de trabalho**

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 12 horas por mês, que contam, para todos os efeitos legais, como serviço efetivo.

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 23.^a

Princípios gerais e conceitos

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

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

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 24.^a

Deveres do Empregador Público

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

xi) Adotar medidas e dar instruções que permitam aos trabalhadores, em caso de perigo grave e iminente

que não possa ser evitado, cessar a sua atividade ou afastar-se imediatamente do local de trabalho, sem que possam retomar a atividade enquanto persistir esse perigo, salvo em casos excepcionais e desde que assegurada a proteção adequada;

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

Cláusula 25.^a

Deveres dos trabalhadores

1- Constituem obrigações dos trabalhadores:

- a) Cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais ou convenções 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 iminente, assim como qualquer defeito verificado nos sistemas de proteção;
- f) Em caso de perigo grave e iminente, não sendo possível estabelecer contacto imediato com o superior hierárquico, 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 iminente que não possa ser evitado, se afastarem do seu posto de trabalho ou de uma área perigosa, ou tomarem outras medidas para segurança própria ou de terceiros.

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

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

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

Cláusula 26.^a

Direito de informação

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

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

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

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

Cláusula 27.^a

Direito de formação

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

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

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

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

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

Cláusula 28.^a

Direito de representação

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

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

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

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

Cláusula 29.^a

Representantes dos trabalhadores

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

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

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

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

Cláusula 30.^a

Processo eleitoral

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

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

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

Cláusula 31.^a

Crédito de Horas

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

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Direito de consulta e proposta

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

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

- k) Os relatórios dos acidentes de trabalho.
- 2- Quando consultados, os representantes dos trabalhadores têm quinze dias para emitir o respetivo parecer.
- 3- O prazo referido no número anterior pode ser alargado, tendo em conta a extensão ou a complexidade da matéria.
- 4- O EP que não acolha o parecer emitido pelos representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, pelos próprios trabalhadores, deve informá-los dos fundamentos da não aceitação, nos termos legais.
- 6- As consultas feitas pelo EP aos representantes dos trabalhadores, bem como as respetivas respostas e propostas apresentadas, devem constar de registo em livro próprio, organizado pelo órgão ou serviço. Os representantes dos trabalhadores devem organizar, eles próprios, um arquivo nos mesmos moldes.

Cláusula 33.^a

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

- 1- O EP deve pôr à disposição dos RT instalações adequadas, bem como meios materiais e técnicos necessários, incluindo transporte para visitar os locais de trabalho, desde que solicitado com antecedência.
- 2- Sem prejuízo da informação referida na cláusula 26a (Direito de informação) deste ACEP, os representantes dos trabalhadores para segurança e saúde no trabalho têm direito a:
 - a) Informações técnicas objeto de registo e aos dados médicos coletivos não individualizados;
 - b) Informações técnicas provenientes de serviços de inspeção e outros organismos competentes no domínio da segurança e saúde no trabalho.
- 3- Sem prejuízo do disposto na cláusula 27a (Direito de formação) deste ACEP, o EP deve proporcionar condições para que os representantes dos trabalhadores recebam formação adequada, concedendo, se necessário, licença com remuneração ou sem remuneração caso beneficiem de subsídios específicos provenientes de outra entidade.
- 4- Os RT podem solicitar a intervenção de autoridades inspetivas, bem como apresentar as suas observações do decurso de visitas e fiscalizações efetuadas.
- 5- Os representantes dos trabalhadores têm direito a distribuir informação relativa à segurança e saúde no trabalho, bem como a afixá-la em local apropriado, proporcionado pelo EP.
- 6- Os representantes dos trabalhadores têm direito a reunir pelo menos uma vez por mês com o órgão de direção do órgão ou serviço, para discussão e análise de assuntos relacionados com a segurança e saúde no trabalho.
- 7- O tempo despendido na reunião referida no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.
- 8- Da reunião referida nos números anteriores será lavrada ata que deve ser assinada por todos os presentes. Da ata deve ser dada uma cópia aos representantes dos trabalhadores para arquivo próprio.
- 9- Os representantes dos trabalhadores beneficiam de proteção em caso de procedimento disciplinar e despedimento, nos termos definidos na legislação:
- 10- Os representantes dos trabalhadores não podem ser mudados de local de trabalho sem o seu acordo, salvo quando esta mudança resulte da mudança de instalações do órgão ou serviço ou decorrer de normas legais aplicáveis a todo o pessoal.
- 11- Do uso abusivo dos direitos consagrados neste artigo por parte de representantes dos trabalhadores pode incorrer responsabilidade disciplinar, civil ou criminal, nos termos gerais da lei.

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 34.^a

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

- 1- O EP compromete-se a organizar os serviços de Segurança e Saúde no Trabalho de acordo com as modalidades previstas na lei privilegiando a modalidade de serviço interno.
- 2- A atividade de Segurança no Trabalho deve ser assegurada no próprio EP com a afetação de técnicos superiores ou técnicos tendo presente a Lei 102/2009 de 10 de setembro.
- 3- A atividade de Medicina no Trabalho tem sobre si a responsabilidade técnica da vigilância da saúde dos trabalhadores devendo para isso prestar atividade durante o número de horas necessário à realização dos atos médicos, de rotina ou de emergência e outros trabalhos que deva coordenar, sendo coadjuvado pelo enfermeiro do trabalho.

Cláusula 35.^a**Objetivos**

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

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

Cláusula 36.^a**Competências**

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

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

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

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

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

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

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

síveis de se refletir nocivamente sobre a saúde dos trabalhadores;

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

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

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

Cláusula 38.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 39.^a

Equipamentos de proteção individual

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

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

3- Compete ao EP:

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

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

c) Garantir que o equipamento de proteção individual só é utilizado pelo trabalhador a quem foi confiado.

Em caso de necessidade justificada, a utilização de EPI por mais que um utilizador fica sujeita a autorização expressa do EP, que garante as medidas necessárias à salvaguarda das condições de segurança e saúde dos utilizadores.

d) Garantir a lavagem do fardamento dos trabalhadores.

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

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

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

Cláusula 40.^a

Vestiários, Lavabos e Balneários

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

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

Cláusula 41.^a**Refeitórios e locais para refeição**

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

Cláusula 42.^a**Primeiros Socorros**

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

Cláusula 43.^a**Princípios sobre o consumo de álcool e de outras substâncias psicoativas**

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

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

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

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

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

CAPÍTULO IV

Disposições FinaisCláusula 44.^a**Divulgação Obrigatória**

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

Cláusula 45.^a**Participação dos trabalhadores**

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

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

Cláusula 46.^a**Procedimento Culposo**

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

Cláusula 47.^a**Comissão Paritária**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Ansião, 14 de abril de 2025.

Pelo Município de Ansião, empregador público:

António José Vicente Domingues, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Ansião.

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

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

Mariana de Sousa Violante, na qualidade de membro da direção nacional e mandatária, nos termos conjugados dos artigos 48.º e 45.º número 2 alínea e) dos estatutos do STAL, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 3, de 22 de janeiro de 2014.

Depositado em 29 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na redação atual, sob o n.º 49/2025, a fl. 87 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 51/2025 - Acordo coletivo de empregador entre o Município de Benavente 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, 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, também designados por ACEP.

Atendendo às especificidades dos serviços que o Município de Benavente 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, adiante designado por ACEP, obriga por um lado, o Município de Benavente, adiante designado por Empregador (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 aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da câmara municipal não filiados, sem prejuízo do exercício dos direitos de oposição e opção previstos no artº 370º da LTFP.

3- Para efeitos da alínea g) do n.º 2 do artigo 365º da LTFP serão abrangidos pelo presente ACEP, cerca de 400 (quatrocentos) trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, Denúncia e Revisão

1- O presente ACEP entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação no BTE - *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora por um período de três anos, renovando-se por iguais períodos.

2- A denúncia e sobre vigência do ACEP seguem os trâmites legais previstos nos artºs 374º a 376º da LTFP.

CAPÍTULO II

Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período Normal de Trabalho

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

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

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

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

5- 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.

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

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- O horário de trabalho nas suas modalidades é fixado pelo empregador, devendo as alterações ser precedida de consulta aos trabalhadores envolvidos e ao sindicato outorgante do presente ACEP, salvo em caso de força maior e que se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a câmara.

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, obrigando a registo no processo do trabalhador.

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 e comunicação à organização sindical.

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

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

Cláusula 5.^a

Modalidades de Horário de Trabalho

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

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

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

Cláusula 6.^a

Horário Rígido

1- A modalidade de horário rígido, consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração

semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com hora de entrada e de saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

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

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

Cláusula 7.^a

Jornada Contínua

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

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

3- A jornada contínua deve ocupar predominantemente um dos períodos do dia e determina uma redução 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 é atribuída, em casos fundamentados, a requerimento do interessado, 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) Em situações de monoparentalidade;
- g) Aos portadores de incapacidade igual ou superior a 60%;
- h) 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;
- i) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 8.^a

Trabalho por Turnos

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

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

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

Suplemento Remuneratório de Turno

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

- a) 25 % quando o regime de turnos for permanente total ou parcial;
- b) 22 % quando o regime de turnos for semanal prolongado total ou parcial;
- c) 20 % quando o regime de turnos for semanal total ou parcial;

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

Cláusula 10.^a

Horário Flexível

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

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

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

4- 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;

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

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

c) 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.

d) No final de cada período mensal, há lugar:

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

f) À atribuição de crédito de horas, até ao máximo de 7 horas, no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

5- Tratando-se de trabalhadores com deficiência, o excesso ou débito de horas tem o efeito previsto no n.º 4 do art.º 111.º da LTFP.

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

Cláusula 11.^a

Isenção de Horário

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

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

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

Cláusula 12.^a**Horários Específicos**

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

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

Cláusula 13.^a**Trabalho Noturno**

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

Cláusula 14.^a**Limites do Trabalho Suplementar**

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

2- O limite fixado no número anterior, pode ser ultrapassado, nos termos previstos no n.º 3 do artº 120º da LTFP, desde que não implique uma remuneração por trabalho extraordinário superior a 60% da remuneração base.

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

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

Cláusula 15.^a**Direito a Férias**

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

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

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

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

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

Cláusula 16.^a**Dispensas e Tolerâncias**

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

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

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

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

3- O dirigente ou, na sua ausência quem para o substitua, pode conceder e autorizar tolerância de tempo

mensal, aos trabalhadores, com duração até 3,5 horas, para a satisfação de necessidades pessoais inadiáveis, mediante pedido apresentado pelo trabalhador e justificação aceite pelo respetivo dirigente.

4- Na modalidade de jornada contínua a duração máxima de dispensa é correspondente a metade da duração do período de trabalho.

5- Pode ser concedida dispensa a trabalhador dador de sangue ou de medula, que comprovadamente o faça.

6- As ausências resultantes da utilização da tolerância e da dispensa são consideradas, para todos os efeitos, prestação efetiva de trabalho.

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

8- Aos trabalhadores é concedida pelo Empregador, a tolerância de ponto na Terça-feira de Carnaval.

Cláusula 17.^a

Feriado Municipal

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

CAPÍTULO III

Segurança e saúde no trabalho

SECÇÃO I

Disposições Gerais

Cláusula 18.^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:

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

a) Município ou Freguesia;

b) Serviços municipalizados.

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

Local de trabalho: Todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou de onde ou para onde deve dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, 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 ou Fator de Risco: propriedade de uma instalação, atividade, equipamento, um agente ou outro componente material do trabalho que pode causar dano aos trabalhadores ou a terceiros.

Risco: é a probabilidade de concretizar um dano provocado pelo trabalho, em função das condições de utilização, exposição ou interação do componente material do trabalho que apresente perigo.

Prevenção: processo nunca acabado de melhoria contínua das condições de trabalho, só possível pela aplicação de políticas, programas, disposições ou medidas cada vez mais eficazes e que devem ser tomadas no projeto e em todas as fases de atividade da entidade empregadora pública, com o objetivo de eliminar os riscos de trabalho a que os trabalhadores ou terceiros estão potencialmente expostos, de os limitar ou de limitar as

suas consequências.

Segurança no trabalho: conjunto de metodologias adequadas à prevenção de acidentes de trabalho, tendo como principal campo de ação a avaliação dos riscos associados aos componentes materiais de trabalho.

Saúde no trabalho/saúde ocupacional: aplicação de conhecimentos/procedimentos médicos destinados à vigilância da saúde dos trabalhadores, com o objetivo de garantir a ausência de doenças originadas e/ou agravadas pelo trabalho e de promover o bem-estar físico, mental e social de quem trabalha.

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

SECÇÃO II

Direitos, deveres e garantias das partes

Cláusula 19.^a

Deveres do Empregador

1- 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

v) em conta a componente técnica, a organização do trabalho, as relações sociais e os fatores materiais inerentes do trabalho;

vi) 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;

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

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

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

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

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

xii) 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;

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

xiv) Dar instruções adequadas aos trabalhadores;

xv) Garantir que os trabalhadores têm conhecimentos e aptidões em matérias de segurança e saúde no trabalho, que lhes permitam exercer com segurança as

xvi) tarefas de que foram incumbidos;

xvii) Promover e dinamizar a formação e a informação aos trabalhadores, seus representantes e chefias, no

âmbito da segurança e saúde no trabalho;

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

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

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

xxi) 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;

xxii) 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;

xxiii) 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 20.^a

Suplemento de Penosidade e Insalubridade

1- Os trabalhadores cujas funções são exercidas em condições de penosidade e insalubridade, têm direito ao suplemento de penosidade e insalubridade;

2- Para efeito do número anterior, são abrangidas as funções legalmente previstas, sem prejuízo outras que com elas tenham conexão.

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

Cláusula 21.^a

Atividade Sindical nos Locais de Trabalho

1- Os delegados sindicais, eleitos nos locais de trabalho, dispõem de um crédito de 12 horas por mês, para todos os efeitos correspondente a efetivo serviço prestado, sem prejuízo da justificação de ausências, para além daquele limite, por razões de natureza urgente, devidamente fundamentadas, nos termos e limites legalmente previstos.

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

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

Cláusula 22.^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 23.^a

Direito de Informação

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

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

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

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

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

a) Admissão no órgão ou serviço;

b) Mudança de posto de trabalho ou de funções;

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

d) Adoção de nova tecnologia

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

Cláusula 24.^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 competentes, bem como as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores no que se refere à formação dos respetivos representantes.

Cláusula 25.^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 26.^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 27.^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 28.^a

Crédito de Horas

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

2- O crédito de horas diz respeito ao período normal de trabalho e conta como tempo de serviço efetivo, 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 de antecedência, salvo motivo atendível.

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

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

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

Cláusula 29.^a

Direito de Consulta e Proposta

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 30.^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 20.^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 21.^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 no número anterior não afeta o crédito de horas mensal.

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

SECÇÃO III

Serviços de Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 31.^a

Objetivos

1- 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 19^a (Deveres do Empregador) do presente ACEP;
- c) Informar e formar os trabalhadores e seus representantes no domínio da segurança e saúde no trabalho;
- d) Informar e consultar os representantes dos trabalhadores ou, na sua falta, os próprios trabalhadores, em conformidade com o disposto na cláusula 29^a (Direito de consulta e proposta) deste ACEP.

Cláusula 32.^a

Competências

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

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

- a) 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 do 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 33.^a

Medicina do Trabalho

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

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

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

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

c) Exames 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;

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

3- 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.

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

Cláusula 34.^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 35.^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 36.^a

Encargos

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

SECÇÃO IV

Disposições comuns

Cláusula 37.^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

b) não motivada por negligência grosseira destes;

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

d) Garantir que cada trabalhador tem o seu próprio equipamento de proteção individual. 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.

2- 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.

3- 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 a utilizar.

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

Cláusula 38.^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 39.^a

Locais para refeição

1- Dentro das possibilidades do EP, esta tomará as medidas necessárias para colocar à disposição dos trabalhadores um local condigno, arejado e asseado, servido de água potável, com mesas e cadeiras suficientes e equipado com os 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 40.^a

Primeiros Socorros

1- 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 41.^a

Princípios Sobre o Consumo de Álcool e de Outras Substâncias Psicoativas

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

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

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

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

5- As disposições constantes desta cláusula, bem como da regulamentação específica sobre a matéria 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 42.^a

Divulgação Obrigatória

1- Este ACEP é de conhecimento obrigatório de todos quantos exercem atividades no EP, pelo que pelo que se obrigam as partes a divulgá-lo nas respetivas páginas eletrónicas.

2- A câmara disponibilizará um exemplar na Divisão de Recursos Humanos.

Cláusula 43.^a

Participação dos Trabalhadores

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

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

Cláusula 44.^a

Comissão Paritária

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

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

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

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

5- As deliberações da Comissão Paritária, quando tomadas por unanimidade, são enviadas à DGAEP, para depósito e publicação, passando a constituir parte deste acordo.

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

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

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

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

Benavente, 16 de abril de 2025.

Pelo Município de Benavente:

Carlos António Pinto Coutinho, na qualidade de presidente da câmara.

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

Maria Teresa Faria P. R. da Costa, mandatária e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas e *Rodrigo António Ferreira Amado Rodrigues*, mandatário e membro da direção do Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Sul e Regiões Autónomas.

Depositado em 5 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 50/2025, a fl. 87 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 52/2025 - Acordo coletivo de empregador entre a Freguesia de Camarate, Unhos e Apelação e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins s - SINTAP**Preâmbulo**

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

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

Atendendo às especificidades dos serviços que a Junta de Freguesia de Camarate, Unhos e Apelação presta às populações, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos seus 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, beneficiando tanto os trabalhadores, como as entidades empregadoras, numa relação negocial construtiva, em prol da missão de serviço .

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito de aplicação

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador , abreviadamente designado por Acordo, aplica-se aos trabalhadores filiados no sindicato subscritor, através de qualquer forma de vínculo, que exercem funções na Junta de Freguesia de Camarate, Unhos e Apelação, doravante designado por Empregador .

2- O Acordo aplica-se, ainda, a todos os trabalhadores da Freguesia não filiados no sindicato outorgante, nos termos da lei, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo, ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

3- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP, estima-se que serão abrangidos por este Acordo cerca de 98 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente Acordo substitui o Acordo Coletivo de Trabalho n.º 9/2020, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 22, de 31 de janeiro de 2020, entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e terá uma vigência de 3 anos, renovando-se sucessivamente por períodos de um ano.

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

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

CAPÍTULO II

Organização do tempo de trabalho

Cláusula 3.^a

Período de funcionamento

O período de funcionamento decorre das 8:00 horas às 20:00 horas, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e setores de atividade específicos.

Cláusula 4.^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- 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 de trabalho.

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

7- Os trabalhadores que efetuem trabalho ao domingo, têm direito a gozar um domingo de descanso por cada dois domingos de trabalho efetivo, sem prejuízo do direito a gozar um fim-de-semana completo (sábado e domingo) por mês.

Cláusula 5.^a

Horário de trabalho

1- Entende-se por horário de trabalho, a determinação das horas de 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, de acordo com as necessidades do serviço permanentes, com informação prévia ao trabalhador e ao Sindicato.

3- Excetua-se do disposto no número anterior a alteração do horário de trabalho cuja duração não exceda uma semana, por motivos de interesse, não podendo o EP recorrer a este regime mais de três vezes por ano, desde que seja registada em livro próprio e sujeita a comunicação prévia à organização sindical.

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 de horário de trabalho em local bem visível.

6- Qualquer alteração que implique um acréscimo de despesa 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 6.^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 flexível;
- b) Horário rígido;
- c) Horário desfasado;
- d) Jornada contínua;
- e) Trabalho por turnos.

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 7.^a

Horário flexível

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

2- A adoção da modalidade de horário flexível está sujeita às regras seguintes:

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o ;
- b) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 8:00 horas e as 20:00 horas, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10:00 horas às 12:00 horas e das 14:00 horas às 16:00 horas;
- c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho.

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 semanais.

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

Cláusula 8.^a

Horário rígido

A modalidade de horário rígido consiste naquela, ou naquelas que, exigindo o cumprimento da duração semanal de trabalho, se reparte por dois períodos diários, com horas de entrada e de saídas fixas, separadas por um intervalo de descanso de duração não inferior a uma hora nem superior a duas horas.

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 ou categorias, horas fixas diferentes de entrada e 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, devendo ser ouvidas as associações sindicais.

Cláusula 10.^a**Jornada contínua**

1- A modalidade de jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único 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 efeitos, como tempo de trabalho efetivo.

3- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução de uma hora de trabalho ao período normal diário de trabalho estipulado nos termos do disposto na cláusula 3.^a deste Acordo.

4- A jornada contínua pode ser atribuída, desde que não colida com as necessidades do serviço, mediante requerimento do trabalhador, 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;

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

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

b) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

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

Cláusula 11.^a**Meia jornada**

1- A meia jornada consiste na prestação de trabalho num período reduzido em metade do período normal de trabalho a tempo completo, sem prejuízo da contagem integral do tempo de serviço para efeito de antiguidade.

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

3- A opção pela modalidade de meia jornada implica a fixação do pagamento de remuneração correspondente a 60%

4- do montante total auferido em regime de prestação de trabalho em horário completo.

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

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

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

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

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

Cláusula 12.^a**Trabalho por turnos**

1- 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, incluindo o ritmo rotativo, que pode ser de tipo contínuo ou descontínuo, o que implica que os trabalhadores podem executar o trabalho a horas diferentes no decurso de um dado período de dias ou semanas.

2- 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 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 13.^a

Regimes de Teletrabalho

1- A atividade contratada pode ser exercida fora do EP através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente ACEP.

2- Por acordo escrito entre o EP e o empregador, poderão ser estabelecidas as seguintes formas de teletrabalho:

a) Teletrabalho em regime fixo, nos termos da cláusula 14.^a;

b) Teletrabalho em regime misto (ou teletrabalho flexível), consistindo na coexistência de períodos de teletrabalho com períodos de trabalho presencial, nos termos que vierem a ser definidos através de política do EP.

3- A política de teletrabalho em regime misto definida pelo EP deverá ter em consideração, entre outros, os seguintes aspetos:

a) a conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste ACEP e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho;

b) a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização;

c) adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho.

4- Os normativos internos a instituir no EP sobre esta matéria, serão obrigatoriamente dados a conhecer aos sindicatos outorgantes, antes da respetiva entrada em vigor.

Cláusula 14.^a

Teletrabalho em regime fixo

1- O contrato a celebrar entre as partes conterá obrigatoriamente a definição da atividade a prestar, categoria profissional e retribuição, de acordo com o previsto no presente ACEP, e identificação do estabelecimento ou Pelouro do EP em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

2- Salvo acordo em sentido contrário, é do EP a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização.

3- O período normal de trabalho é regulado nos termos do presente ACEP, mantendo o trabalhador todos os direitos inerentes ao contrato de trabalho, contratuais e extracontratuais, incluindo subsídio de alimentação, à semelhança dos trabalhadores em regime presencial.

4- No caso de trabalhador anteriormente vinculado ao EP, a duração inicial para prestação de teletrabalho é no máximo de um ano, considerando-se o contrato automática e sucessivamente renovado por igual período, se não for denunciado por qualquer das partes com a antecedência mínima de três meses em relação ao termo

inicial ou de qualquer renovação.

5- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao EP, o trabalhador retomará as funções anteriormente exercidas, ou outras equivalentes, salvo acordo escrito em contrário.

6- O EP deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra.

Cláusula 15.^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 Regulamento Interno da Fixação do Suplemento Remuneratório de Turnos do Empregador em vigor, com as seguintes percentagens:

- a) 25% - Regime permanente e total (7 dias/semana- 3/turnos);
- b) 22% - Regime permanente e parcial (7 dias/semana- 2/ turnos);
- c) 22% - Regime semanal prolongado e total (5 dias/semana + Sáb. ou Dom./3 turnos);
- d) 20% - Regime semanal prolongado e parcial (5 dias/ semana + Sáb. ou Dom./2 turnos);
- e) 20% - Regime semanal e total (5 dias semana/3 turnos);
- f) 15% - Regime semanal e parcial (5 dias semana/2 turnos).

Cláusula 16.^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 máximos dos períodos normais de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal, aos feriados obrigatórios e ao pagamento do trabalho suplementar nos termos do disposto nas disposições legais em vigor.

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

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

Cláusula 17.^a

Horários específicos

1- 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 18.^a

Trabalho noturno

1- Considera-se trabalho noturno qualquer período de trabalho realizado entre as 20:00 horas de um dia e as 7:00 horas do dia seguinte.

2- As escalas de prestação de trabalho noturno são afixadas com um mês de antecedência para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 19.^a

Limites ao trabalho suplementar

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

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

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

4- O mapa referido no número anterior deve conter os fundamentos do recurso ao trabalho suplementar nos termos do disposto 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 20.^a

Banco de Horas

1- Por acordo entre o empregador e o trabalhador pode ser instituído um regime de banco de horas, em que a organização do tempo de trabalho obedece ao disposto nos números seguintes.

2- A necessidade de prestação de trabalho em acréscimo é comunicada pelo empregador ao trabalhador com uma antecedência mínima de cinco dias, salvo se outra for acordada ou em caso de força maior.

3- O período normal de trabalho pode ser aumentado até duas horas diárias e 45 semanais, tendo o acréscimo por limite 200 horas por ano.

4- A compensação do trabalho prestado em acréscimo é feita mediante a redução equivalente do tempo de trabalho, a utilizar no decurso do mesmo ano civil, devendo o empregador avisar o trabalhador com cinco dias de antecedência, salvo caso de força maior devidamente comprovado.

5- A utilização da redução do tempo de trabalho para compensar o trabalho prestado em acréscimo pode ser requerida pelo trabalhador ao empregador, por escrito, com uma antecedência mínima de cinco dias.

6- O empregador só pode recusar o pedido de utilização da redução do tempo de trabalho referido no número anterior por motivo de força maior devidamente justificado.

Cláusula 21.^a

Interrupção ocasional

1- Nos termos dos artigos 102.º, n.º 2, e 101.º da LTFP, conjugado com o artigo 197.º, n.º 2, do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 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 da entidade empregadora pública;
- 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 climáticos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d) As impostas por normas especiais de segurança e saúde no trabalho.

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

Cláusula 22.^a

Direito a férias

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

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

3- Ao período de férias referido no número anterior acresce, ainda, um dia útil por cada 8 anos de serviço efetivamente prestado, nos termos legais.

4- O acréscimo ao período de férias previsto na presente cláusula não dá direito a qualquer acréscimo remun-

neratório no subsídio de férias.

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

6- Ao trabalhador que opte por gozar as suas férias fora dos meses de maio, junho, julho, agosto e setembro, é concedido um período de 5 dias úteis de férias, o qual não pode ser gozado nos meses atrás indicados.

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

8- Quando, num ano civil, um trabalhador é escalado para prestação de serviço em mais de 30 sábados e/ou domingos, enquanto trabalho suplementar, tem direito a um acréscimo de férias de 3 dias úteis no ano seguinte, sem que tal constitua uma perda da retribuição devida por trabalho suplementar, nos termos legalmente previstos, ou se constitua enquanto um banco de horas.

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

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

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

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

4- Quando ocorra o nascimento de neto do trabalhador, o trabalhador tem direito a esse dia, sem perda de remuneração;

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

6- São atribuídos aos Tutores Legais/Encarregados de Educação, as dispensas legalmente previstas para progenitores.

Cláusula 24.^a

Feriado municipal

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

Cláusula 25.^a

Período Experimental

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

a) O período experimental dos trabalhadores integrados na carreira de Assistente Operacional é de 60 dias;

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

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

CAPÍTULO III

Segurança e Saúde no Trabalho

Cláusula 26.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene, saúde e prevenção de risco e doença profissionais, asseguradas pela Freguesia.

2- A Freguesia é obrigada a criar, organizar e manter as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

2- A Freguesia obriga-se a manter os equipamentos de proteção individual dos trabalhadores sempre em boas e eficazes condições de segurança e a garantir o respetivo uso.

3- A Freguesia deverá promover a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores mediante serviços internos de medicina no trabalho, realizando exames médicos periódicos anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

4- Nos setores de atividade de maior risco e penosidade, a periodicidade dos exames previstos no número anterior é aumentada para o dobro.

Cláusula 27.^a

Equipamento individual

As fardas e demais equipamentos de trabalho são fornecidas pela Freguesia, sem qualquer dispêndio para os trabalhadores, e na sua escolha deverão ser tidos em conta os requisitos de segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como as condições climáticas dos locais de trabalho e os períodos do ano.

Cláusula 28.^a

Vestiários e balneários

A Freguesia obriga-se a dotar as instalações para os trabalhadores das áreas operacionais, com boas condições de higiene e segurança e com os requisitos necessários e adequados, incluindo vestiários, lavabos e balneários, com águas quentes para uso dos trabalhadores, diferenciados por sexo.

CAPÍTULO IV

Disposições Finais

Cláusula 29.^a

Divulgação obrigatória

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

Cláusula 30.^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, com uma periodicidade mínima anual, nunca posterior a 15 de novembro.

2- A associação sindical tem direito, no âmbito do Artigo 340.º da LTFP, a afixar no interior do órgão/serviço, em local e área apropriada, para o efeito reservada pelo EP, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo, em qualquer dos casos, do funcionamento normal dos espaços.

Cláusula 31.^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 e à DGAEP, no prazo de 30 dias após 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 a antecedência de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

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

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

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

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

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

Cláusula 32.^a

Resolução de conflitos coletivos

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

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

Documento assinado no dia 15 de abril de 2025, com cópias para os outorgantes, com entrada em vigor no dia imediatamente a seguir à publicação.

Pela Freguesia de Camarate, Unhos e Apelação:

Senhor *Renato Joaquim Alves*, presidente da junta.

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

Senhor *Fernando Augusto Melo Sousa*, na qualidade de mandatário.

Depositado em 8 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 52/2025, a fl. 87 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 53/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Areeiro e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML**Preâmbulo**

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, prevê a contratação coletiva, de modo a que os acordos coletivos de trabalho sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores públicos.

As Freguesias da cidade de Lisboa foram recentemente dotadas com um conjunto de atribuições que prestam uma diversidade e especificidade de atividades necessárias à satisfação de necessidades dos cidadãos.

A organização e execução de tarefas para a prossecução dessas atividades determinam a organização e duração do tempo de trabalho de forma adequada que deverá, sempre, garantir e salvaguardar os direitos dos trabalhadores e dos seus horários de trabalho.

O Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa tem um já longo conhecimento prático na realidade da prestação das atividades e tarefas na cidade de Lisboa e nas respetivas relações de trabalho.

Nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 2 do art. 14º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo art. 2º da Lei 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo empregador público:

Pedro Miguel da Cruz Silva de Jesus, presidente da Junta de Freguesia do Areeiro;

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa:

Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, presidente da direção;

Delfino Navalho Serras, membro da direção e da comissão executiva.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.ª

Âmbito

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, para diante designado por Acordo, celebrado no âmbito do art. 14º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo art. 2º da Lei 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, para diante LTFP, é aplicável a todos os trabalhadores que, vinculados por qualquer título, exerçam funções na Freguesia do Areeiro, doravante designada Freguesia, e sejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, doravante designado STML, ou que nele se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do nº 2 do artigo 365.º da LTFP estima-se que serão abrangidos por este Acordo todos os Serviços da Freguesia e cerca de cento e cinquenta trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência**

- 1- O presente Acordo vigora pelo prazo de 3 anos, renovando-se sucessivamente por períodos de dois anos.
- 2- A denúncia e sobrevigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos na LTFP.

CAPÍTULO II**Organização do tempo do trabalho****Cláusula 3.^a****Período de funcionamento**

O período de funcionamento decorre das 8 horas às 20 horas, podendo ser alterado por decisão da Junta de Freguesia, após consulta ao STML pelo prazo de 5 dias, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e setores de atividade específicos.

Cláusula 4.^a**Organização temporal do trabalho**

1- O período normal de trabalho é de 7 horas diárias, de segunda-feira a sexta – feira, e de 35 horas semanais, com ressalva dos períodos de menor duração legalmente previstos e dos regimes previstos neste Acordo.

2- Os dias de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar são, respetivamente, o Domingo e o Sábado, sem prejuízo dos regimes de horário por turnos.

3- Sem prejuízo dos números dois e três da cláusula sexta, os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho, não podendo ser obrigados a prestar mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar, exceto quando este período possa ser ultrapassado, nos casos legalmente previstos.

4- As alterações na organização temporal do trabalho devem ser precedidas de negociação das entidades signatárias do presente Acordo, nomeadamente qualquer definição do período normal de trabalho em termos médios.

5- Nos termos da lei, ficam previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Horário por turnos;
- d) Jornada contínua;
- e) Isenção de horário de trabalho.

5- O horário de trabalho individualmente acordado, por escrito, com o trabalhador não poderá ser alterado sem o seu acordo escrito.

6- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem compensação económica preferencialmente por acordo, equivalente ao montante que, comprovadamente, seja apurado.

Cláusula 5.^a**Horários específicos**

A requerimento do trabalhador e decisão da Junta de Freguesia, podem ser fixados horários de trabalho específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, nomeadamente:

Nas situações previstas na lei aplicável na proteção da parentalidade;

- a) No caso de trabalhador-estudante, nos termos da legislação respetiva;
- b) Quando se trate de trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 6.^a**Regime de horário rígido**

1- No horário rígido a duração diária de trabalho é repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso com duração de uma hora não podendo as horas de início e termo de cada período ser unilateralmente alteradas.

- a) O período da manhã decorre das 9 às 13,00 horas;
- b) O período da tarde decorre das 14 às 17,00 horas;
- c) O intervalo de descanso decorre das 13,00 às 14 horas.

2- Em todas as situações em que a jornada de trabalho decorra em período ou períodos diferentes do previsto no número anterior deverá ser reduzido ou excluído o intervalo de descanso, assegurando sempre que a prestação não ultrapassará seis horas consecutivas de trabalho.

3- Nas jornadas de trabalho em que o período da manhã tenha início antes das 9 horas, ou o período da tarde termine após as 17,00 horas, o intervalo de descanso fica reduzido à duração máxima de uma hora e nas jornadas de trabalho que decorram totalmente em período de trabalho noturno o intervalo de descanso fica excluído.

4- As jornadas de trabalho previstas nos números dois e três não podem ser determinadas sem audição prévia com a direção do STML.

Cláusula 7.^a

Regime de horários flexíveis

1- Horários flexíveis são aqueles que permitem aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

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

- a) A flexibilidade não pode afetar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês.

3- O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, 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 do trabalho.

4- O excesso de horas apurado no final de cada período de aferição é transportado para o período imediatamente seguinte até ao limite de sete horas e, relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada mês é transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas.

5- Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média diária do trabalho é de sete horas e o período de aferição é mensal.

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

7- Os horários flexíveis poderão ser definidos nos Serviços com período de funcionamento das 8 às 20 horas, com as seguintes plataformas:

- a) Das 10 às 12.00 horas - período de presença obrigatória;
- b) Das 14 horas às 16.00 horas - período de presença obrigatória;
- c) Das 12.00 horas às 14 horas - margem móvel para almoço – duas horas como máximo, com obrigatoriedade de utilização mínima de uma hora.

Cláusula 8.^a

Regime de horário por turnos

1- Em caso de necessidade de funcionamento permanente dos Serviços, com fundamento na prossecução do interesse público, pode ser adotado o regime de trabalho por turnos.

2- Os turnos são rotativos, não podendo ser prestados mais de 6 dias consecutivos.

3- O trabalho por turnos é realizado em dois ou três períodos diários e sucessivos, com obediência à duração do período normal de trabalho diário, sem prejuízo do disposto, no regime legal e neste Acordo.

4- As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se, para todos os efeitos legais, tempo de trabalho, não podendo ser prestadas mais de 5 horas seguidas de trabalho.

5- Os dias de descanso semanal devem coincidir com o sábado e domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas.

6- Salvo em casos excecionais, a mudança de turno só pode ocorrer após o descanso semanal, mediante acordo entre o superior hierárquico e o interessado, sendo admitida a troca ocasional de serviço entre traba-

lhadores, se autorizada pelos Serviços.

7- O regime de trabalho por turnos, total ou parcialmente coincidentes com o período noturno, confere direito ao subsídio de turno, que é variável, em função de dois fatores:

- a) Número de turnos adotados;
- b) Carácter permanente ou não do funcionamento do Serviço.

8- O número de turnos obedece à seguinte classificação:

- a) Parcial - Quando for prestado apenas em dois períodos de trabalho diário;
- b) Total - Quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário.

9- Considera-se que os Serviços revestem carácter:

- a) Permanente - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 7 dias da semana;
- b) Semanal prolongado - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou domingo;

- c) Semanal - Quando o regime de turnos for prestado apenas de segunda a sexta-feira.

11- A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito à atribuição de um subsídio de turno correspondente a um acréscimo de remuneração, calculada sobre o vencimento fixado no nível remuneratório da categoria onde o trabalhador estiver posicionado, de acordo com as seguintes percentagens:

- a) 25 %, quando o regime de turnos for permanente total;
- b) 22 %, quando o regime de turnos for permanente parcial e semanal prolongado total;
- c) 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado parcial e semanal total;
- d) 15 %, quando o regime de turnos for semanal parcial.

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

Cláusula 9.^a

Regime de jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora no período normal de trabalho diário.

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 nas mesmas condições da al. a);
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- 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 10.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

1- Ficam isentos de horário os trabalhadores que exerçam cargos dirigentes ou que chefiem equipas multidisciplinares.

2- Mediante acordo escrito com a Junta, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que estejam integrados nas carreiras e categorias de técnico superior, coordenador técnico e encarregado-geral operacional ou hajam sido superiormente designados para coordenação de equipa a que, temporariamente, haja sido atribuída qualquer função ou tarefa.

3- O regime de isenção de horário de trabalho aqui previsto entende-se na modalidade de observância dos períodos normais de trabalho definidos pelo presente Acordo.

4- O trabalhador em isenção de horário não está sujeito a hora de início e termo do período normal de trabalho diário, nem intervalo de descanso.

5- O trabalhador pode, a qualquer tempo, fazer cessar o regime de isenção, mediante comunicação escrita.

Cláusula 11.^a**Trabalho suplementar**

- 1- Considera-se trabalho suplementar todo aquele que é prestado fora do horário de trabalho.
- 2- Nos casos de isenção de horário de trabalho, enquadrado na al. c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP, considera-se suplementar todo o trabalho que exceda a duração do período normal de trabalho mensal.
- 3- Não estão sujeitos à obrigação de prestação de trabalho suplementar os trabalhadores nas seguintes condições:
 - a) Trabalhador portador de deficiência ou doença crónica;
 - b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
 - c) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
 - d) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
 - e) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da al. c);
 - f) Trabalhador adotante, ou tutor, ou a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
 - g) Trabalhador-estudante, salvo em caso de força maior; e
 - h) Nas situações abrangidas no n.º 5;
- 4- A entidade empregadora pública fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a suportar o custo de transporte sempre que, cumulativamente:
 - a) O trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriado.
 - b) Em consequência da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.
- 5- A imposição pelo Empregador Público da prestação de trabalho suplementar não pode prejudicar o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar seguidos, pelo menos de 4 em 4 semanas.
- 6- Sem prejuízo do descanso compensatório conferido por lei, a prestação de trabalho suplementar em dia feriado, confere ao trabalhador o direito a descanso compensatório por igual período de tempo que deverá ser gozado nos três dias seguintes, por acordo com o trabalhador, ou na sua falta, no mesmo período em dia a designar pelo empregador público.
- 7- O limite a que se refere a alínea a) do n.º 2 do art. 120º da LTFP fixa fixado em duzentas horas de trabalho.
- 8- À remuneração devida por trabalho suplementar prestado em período noturno acresce também a remuneração correspondente ao suplemento por prestação de trabalho noturno.

Cláusula 12.^a**Trabalho noturno**

- 1- Considera-se trabalho noturno, o trabalho prestado no período compreendido entre as 20 horas de um dia e as 07 horas do dia seguinte.
- 2- Considera-se trabalhador noturno aquele que realiza durante o período noturno uma certa parte do seu tempo de trabalho anual, correspondente a pelo menos duas horas por dia.
- 3- O trabalhador noturno não pode prestar mais de 9 horas num período de 24 horas em que execute trabalho noturno.
- 4- As escalas de prestação de trabalho noturno devem ser afixadas com um mês de antecedência para vigorar no mês seguinte.
- 5- Os trabalhadores que exerçam funções nos termos do n.º 1 da presente cláusula tem direito a um suplemento remuneratório por prestação de trabalho noturno.
- 6- O suplemento por prestação de trabalho noturno deverá ser pago de forma permanente enquanto durar a prestação de trabalho noturno e sendo uma componente indexada á remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo n.º1 do artigo 152º LGTFP.

Cláusula 13.^a**Interrupção ocasional**

- 1- Nos termos do n.º 2 do artigo 102º da LTFP são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:
 - a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador devidamente comprovadas;

b) Para comparência para intervenção, perante qualquer entidade, em ato ou contrato próprio, de cônjuge ou equiparado, parente na linha recta ou segundo grau da linha colateral, como parte outorgante ou prestação de qualquer garantia especial de obrigações, devidamente comprovado;

c) Resultantes do consentimento do Empregador Público, em casos excepcionais e devidamente fundamentados;

d) Inerentes a pausas determinadas ou justificadas por necessidades de saúde, segurança e higiene no trabalho, nomeadamente para interrupção de tarefas de execução continuada em rotina ou com meios ou equipamentos que imponham um acréscimo de esforço visual, físico ou intelectual, reconhecidas em sede de saúde e segurança no trabalho.

2- As interrupções previstas nas alíneas a) e d) do número anterior não deverão ser inferiores a quinze minutos, por cada período de trabalho.

3- As interrupções previstas na alínea b) do número um devem ser solicitadas com a antecedência mínima de 48 horas ou, não sendo possível, no período de trabalho imediatamente seguinte.

4- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço.

Cláusula 14.^a

Tolerância

1- Excepcionalmente e com a devida fundamentação, em todos os regimes de horário de trabalho previstos é permitida a tolerância até quinze minutos diários cumulativos no atraso no registo de entrada.

2- Nos horários flexíveis a tolerância referida no número anterior é reportada às plataformas de presença obrigatória, mas não deduz no cômputo do período de aferição.

CAPÍTULO III

Saúde, segurança e higiene

Cláusula 15.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene, saúde e prevenção de risco e doença profissionais, asseguradas pela Freguesia.

2- A Freguesia é obrigada, nos termos da lei, a criar, organizar e manter as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A Freguesia obriga-se a manter os equipamentos de proteção individual dos trabalhadores sempre em boas e eficazes condições de segurança e a garantir o respetivo uso.

5- A Freguesia deverá promover a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores mediante serviços internos de medicina no trabalho, realizando exames médicos periódicos anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

6- Nos sectores de atividade de maior risco e penosidade a periodicidade dos exames previstos no número anterior é aumentada para o dobro.

7- A Freguesia poderá contratualizar o cumprimento das suas obrigações decorrentes das matérias de saúde, segurança e higiene no trabalho com o Município de Lisboa, sem prejuízo dos direitos que, legalmente, assistem aos trabalhadores e seus representantes.

8- Compensar os trabalhadores das áreas consideradas como de risco, penosidade e insalubridade, por nível de reconhecimento, baixo, médio ou alto, com um suplemento remuneratório, de acordo com a cláusula 23^a e a legislação em vigor.

Cláusula 16.^a**Equipamento individual**

As fardas e demais equipamentos de trabalho são fornecidas pela Freguesia, sem qualquer dispêndio para os trabalhadores, e na sua escolha deverão ser tidas em conta os requisitos de segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como as condições climatéricas dos locais de trabalho e os períodos do ano.

Cláusula 17.^a**Locais para refeição**

Sem prejuízo dos refeitórios já existentes e a instalar nos locais em que a aglomeração de trabalhadores o justifique, a Freguesia porá à disposição dos trabalhadores, em cada local de trabalho, um local com dimensões e condições de higiene e salubridade adequadas, dotado de água potável, mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 18.^a**Vestiários e balneários**

Nos locais de trabalho em que a atividade o justifique, a Freguesia obriga-se a dotar as instalações para os trabalhadores com boas condições de higiene e segurança e com os requisitos necessários e adequados, incluindo vestiários, lavabos e balneários, com águas quentes para uso dos trabalhadores, diferenciados por sexo.

CAPÍTULO IV**Disposições finais****Cláusula 19.^a****Créditos para exercício da atividade de representação dos trabalhadores e respetivas eleições**

1- O crédito de horas previsto no n.º 6 do art.º 345.º da LTFP é fixado em 1,5 membros da direção por cada 200 associados do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa ou fração.

2- O crédito de horas para o exercício de funções dos delegados sindicais, previsto no n.º 1 do art. 344.º da LTFP, é fixado em 18 horas por mês, sendo-lhe aplicável, com as necessárias adaptações, o regime do n.º 11 do art.º 345.º da LTFP e, sem prejuízo do seu crédito de horas, consideram-se sempre justificadas as ausências para participação em reuniões dos trabalhadores ou dos seus órgãos de representação ou quaisquer reuniões ou outros atos convocados pelo STML ou a que este adira.

3- O crédito de tempo para os eleitos em representação dos trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho é de quatro dias por mês, com a possibilidade de gestão de tempos entre os eleitos de cada lista concorrente.

4- A Freguesia disponibilizará uma sala, equipada com os meios adequados, para o desenvolvimento do trabalho dos Representantes dos Trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho.

5- A Freguesia dispensará a atividade dos candidatos efetivos e suplentes das listas concorrentes aos órgãos do STML e representação para a Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, no período de campanha eleitoral, sem perda de remuneração e dos suplementos de caráter permanente.

Cláusula 20.^a**Recompensa de desempenho**

A acrescer à duração do período de férias anual os trabalhadores a quem tenha sido atribuído menção positiva na Avaliação tem direito ao acréscimo de três dias de férias, tendo como referência a última nota homologada, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora.

Cláusula 21.^a**Carnaval e dia de aniversário**

Os trabalhadores têm ainda direito ao dia de Carnaval e ao dia do seu aniversário.

Cláusula 22.^a**Dispensa por luto**

Para efeitos das ausências motivadas por falecimento de parentes, os trabalhadores netos e avós beneficiam de período de dispensa igual aos parentes no primeiro grau da linha reta e os trabalhadores tios e sobrinhos de período igual aos parentes no segundo grau da linha colateral.

Cláusula 23.^a**Suplemento de penosidade e insalubridade**

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

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que por lei venham a ser estabelecidos, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes e higiene urbana.

3- O STML deverá ser informado e consultado, sempre que haja alterações às áreas, serviços ou serviços conexos em que foram determinadas as atribuições do referido suplemento remuneratório, assim como ao nível considerado.

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

Cláusula 24.^a**Comissão paritária**

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

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 e à Direção - Geral da Administração e do Emprego Público, para diante DGAEP, 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 de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

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

6- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para publicação, passando a constituir parte integrante deste Acordo.

7- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

8- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da Freguesia, indicadas pela Junta de Freguesia, que facultará o apoio indispensável.

9- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

10- As despesas com os representantes e respetivos assessores são suportadas pela parte que representam.

11- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 25.^a**Informação e participação**

1- A direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa e os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições e designadamente:

a) A informação sobre as linhas gerais orientadoras para definição dos objetivos e escolha de competências na avaliação do desempenho adequados à avaliação;

b) A informação e consulta atempada sobre as decisões suscetíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente ritmos de trabalho, condições de prestação do trabalho,

mudança de local, horário de trabalho, turnos e promoções;

c) A informação e consulta das propostas de mapas de pessoal e respetivas dotações financeiras para pessoal.

2- As informações referidas no número anterior são prestadas por escrito nos termos e prazos do n.º 4 do art.º 343º da LTFP.

3- Previamente à apresentação das propostas referidas na al. c) do nº 1 será agendada reunião com a direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa com o objetivo de abordar as verbas para alterações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestonária para alteração de posição remuneratória.

4- A Freguesia deve disponibilizar em todos os locais de trabalho espaço próprio para afixação e colocação de informação sindical, em local acessível a todos os trabalhadores.

5- A Freguesia deve assegurar aos dirigentes e delegados sindicais, nos termos do art. 340º da LTFP o direito de afixação de textos, convocatórias, comunicações ou quaisquer informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do normal funcionamento dos Serviços.

6- A Freguesia assegura à Direção do STML o uso da rede intranet para comunicação com os trabalhadores, através do seu correio eletrónico, quer individual quer coletivamente.

Cláusula 26.^a

Divulgação do Acordo

A Freguesia obriga-se a distribuir pelos atuais trabalhadores e no ato de admissão de novos, cópia do presente Acordo.

Lisboa, aos 30 de abril de 2025.

Pelo empregador público:

Pedro Miguel da Cruz Silva de Jesus, presidente da Junta de Freguesia do Areeiro.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML:

Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, presidente da direção do STML e *Delfino Navalha Serras*, membro da direção e da comissão executiva.

Depositado em 13 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 53/2025, a fl. 88 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 54/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre o Município de Vila do Conde e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP e outros

Acordo Coletivo de Empregador Público entre o Município de Vila do Conde e o SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, o STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionários e afins, o SNPM – Sindicato Nacional das Polícias Municipais, o STFPSN – Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte, e o STE – Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos.

Preâmbulo

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

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, doravante abreviadamente designada por LTFP, aprovada pela Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, prevê, nos artigos 13.º e 14.º, que determinadas matérias possam ser objeto de regulamentação coletiva de trabalho, concedendo o artigo 364.º legitimidade 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 do Conde presta aos seus munícipes e utentes, e ainda os meios de que deve dispor para prossecução dos objetivos, importa salvaguardar os direitos dos/as trabalhadores/as 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.

Face ao que precede, considerando que os instrumentos de regulamentação coletiva não são documentos estanques, podendo e devendo ser atualizados não só à luz das mudanças legislativas, mas também sociais, procedeu-se à sua revisão.

Neste contexto é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, que substitui os Acordos Coletivos n.ºs 174/2015, 185/2015, 186/2015 e 187/2015, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, n.º 228, de 20 de novembro de 2015 e 199/2015, publicado em *Diário da República*, 2.ª série, n.º 232, de 26 de novembro de 2015.

CAPÍTULO I

Área, 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 do Conde adiante designado por Empregador Público e por outro, a totalidade dos/as trabalhadores/as do Empregador Público filiados/as no SINTAP - Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos, no STAL – Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Administração Local e Regional, Empresas Públicas, Concessionários e afins, no SNPM – Sindicato Nacional

das Polícias Municipais, no STFPSN – Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte e no STE – Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos, no momento do início do processo negocial, bem como os que se venham a filiar nestes sindicatos durante o período de vigência do presente ACEP.

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

3- Para os devidos efeitos, estima-se que serão abrangidos/as por este Acordo cerca de 1400 trabalhadores/as.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e sobre vigência

1- O presente Acordo vigora pelo prazo de 3 (três) anos, renovando-se sucessivamente por períodos de 1 (um) ano, e revoga os Acordos Coletivos n.os 174/2015, 185/2015, 186/2015 e 187/2015, publicado em *Diário da República*, 2.^a série, n.º 228, de 20 de novembro de 2015 e 199/2015, publicado em *Diário da República*, 2.^a série, n.º 232, de 26 de novembro de 2015.

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

CAPÍTULO II

Duração e Organização do Tempo de Trabalho

Cláusula 3.^a

Período normal de trabalho e sua organização temporal

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- Sem prejuízo de outras disposições deste Acordo, ou de outras legalmente aplicáveis, o período normal de trabalho será interrompido por um intervalo para refeição ou descanso não inferior a 30 minutos nem superior a duas horas, sempre de acordo com o/a trabalhador/a.

3- Os/as trabalhadores/as 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.

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

5- O Empregador Público não pode alterar unilateralmente os horários de trabalho individualmente acordados.

6- Todas as alterações de horários devem ser fundamentadas e precedidas de consulta aos/às trabalhadores/as abrangidos/as e aos/às delegados/as sindicais, sendo posteriormente afixadas as alterações no órgão ou serviço com a antecedência mínima de sete dias em relação à data de início da alteração.

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

8- Sem prejuízo do disposto no n.º 6 desta cláusula, se pelo Empregador Público ou pelo/a trabalhador/a surgirem situações pontuais e de duração limitada, 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.

9- As alterações do horário de trabalho que impliquem acréscimo de despesas para os/as trabalhadores/as conferem-lhes o direito a uma compensação económica.

10- Havendo trabalhadores/as do Município pertencentes ao mesmo agregado familiar, a fixação do horário de trabalho deve tomar sempre em conta esse facto.

11- As situações de trabalho suplementar, de descanso semanal e descanso complementar, bem como a fixação da modalidade de horário, são definidas na programação de serviço a estabelecer mensalmente pelos

serviços municipais de polícia, devendo, pelo menos uma vez por mês, fazer coincidir aqueles dias de descanso com o sábado e o domingo.

Cláusula 4.^a

Modalidades de horário de Trabalho

São previstas as seguintes modalidades de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário desfasado;
- c) Horário flexível;
- d) Jornada contínua;
- e) Trabalho por turnos;
- f) Isenção de horário de trabalho.

Cláusula 5.^a

Horários específicos

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

- a) Nas situações previstas no regime da parentalidade definido pelo Código de Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- b) A Trabalhadores-estudantes, nos termos do artigo 90.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro;
- c) Aos Trabalhadores que exerçam funções que pela sua natureza não se enquadrem nos restantes horários definidos.

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 saída fixas, separadas por um intervalo de descanso.

2- A interrupção obrigatória de trabalho diário é estabelecida nos termos do n.º 2 da cláusula 3.^a;

Cláusula 7.^a

Horário desfasado

1- O horário desfasado é aquele que, mantendo inalterado em cada dia e semana, respetivamente o período normal trabalho diário e semanal, permite estabelecer, serviço a serviço ou para determinadas carreiras 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 sectores ou serviços que, pela natureza das suas funções, seja necessária uma assistência permanente a outros serviços, com períodos de funcionamento muito dilatados.

3- O horário desfasado é aplicável mediante proposta fundamentada dos serviços ao Presidente da Câmara, ou ao/à dirigente em quem esta competência tenha sido delegada, ouvidas as associações sindicais.

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

Cláusula 8.^a

Horário Flexível

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

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

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

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

- a) A prestação de trabalho pode ser efetuada entre as 09H00 e as 18H30, com dois períodos de presença obrigatória (plataformas fixas), das 10H00 às 12H30 horas e das 14H00 às 16H30 horas;
- b) A interrupção obrigatória de trabalho diário é estabelecida nos termos do n.º 2 da cláusula 3ª;
- c) O cumprimento da duração de trabalho deve ser aferido ao mês.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Cláusula 9.ª

Jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuado um único período de descanso de 30 minutos que, para todos os efeitos, 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 30 minutos.

3- A jornada contínua pode ser autorizada, mediante requerimento do/a trabalhador/a, nos seguintes casos:

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

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

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

d) Trabalhador/a 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 o/a progenitor/a, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o/a menor/a;

e) Trabalhador/a-estudante;

f) No interesse do/a trabalhador/a, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

g) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

Cláusula 10.ª

Trabalho por turnos

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

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

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

4- Os dias de descanso, em cada período de sete dias, a que têm direito os/as trabalhadores/as que trabalham em regime de laboração contínua ou que assegurem serviços que não possam ser interrompidos, correspondem ao sábado e domingo, pelo menos de quatro em quatro semanas, com a exceção do disposto no n.º 11 da cláusula 3ª.

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

6- As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superior a 30 minutos, consideram-se incluídas no período de trabalho.

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

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

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

10- Não serão admitidos os pedidos de trocas de turnos que impliquem a prestação de trabalho, no dia de descanso semanal obrigatório ou impliquem a prestação de trabalho em turnos consecutivos no mesmo dia (das 00.00 horas às 24.00 horas).

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

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

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

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

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

Cláusula 11.^a

Trabalho noturno

1- Considera -se período de trabalho noturno o trabalho compreendido entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

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

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

4- O Município obriga-se a afixar, com um mês de antecedência, as escalas de trabalho noturno para vigorar no mês seguinte.

Cláusula 12.^a

Isenção de horário de trabalho

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

a) Técnico/a Superior;

b) Graduado/a Coordenador/a da Carreira de Agente da Polícia Municipal;

c) Coordenador/a Técnico/a;

d) Encarregado/a Geral Operacional;

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

3- Os/as trabalhadores/as isentos de horários de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos horários de trabalho, mas a isenção não prejudica o direito aos dias de descanso semanal obrigatório, aos feriados obrigatórios, aos dias e meios-dias de descanso complementar e o período mínimo de descanso de onze horas seguidas entre dois períodos de trabalho diário consecutivos e ao pagamento de trabalho suplementar realizado em dias de descanso.

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

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

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

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

Cláusula 13.^a

Trabalho suplementar

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

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

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

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

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

Cláusula 14.^ª

Limite anual da duração do trabalho suplementar

1- O limite anual da duração do trabalho suplementar, prestado quando o órgão ou serviço tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios e não se justifique a admissão de trabalhador, é de 200 horas.

2- O limite fixado no número anterior pode ser ultrapassado, desde que não implique uma remuneração por trabalho suplementar superior a 60% da remuneração base, nas situações legalmente previstas.

Cláusula 15.^a

Interrupção ocasional

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

- a) As inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do/a trabalhador/a;
- 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 climáticos que afetem a atividade do órgão ou serviço;
- d) As impostas por normas especiais de higiene, saúde e segurança no trabalho.

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

Cláusula 16.^a

Direito a férias

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

2- Ao período normal de férias referido do número anterior acrescem três dias úteis de férias, caso o/a trabalhador/a, no ciclo avaliativo anterior, obtenha, menção positiva.

3- Os dias de acréscimo devem ser gozados até ao termo de cada ano civil, não podendo em caso algum transitar para o ano seguinte nem ser substituídos por compensação.

4- O disposto no número anterior produz efeitos a 1 de janeiro de 2025.

5- Na falta de avaliação de desempenho, por motivo imputável ao Empregador Público, aplica-se a última

avaliação efetuada, sendo substituída, apenas para efeitos do número anterior, por menção positiva, no caso da última avaliação efetuada ser negativa.

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

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

Cláusula 17.^a

Dispensas e faltas justificadas

1- O/a trabalhador/a tem direito a dispensa do serviço no seu dia de aniversário, sem perda de remuneração. Os/as trabalhadores/as em regime de horário por turnos, poderão optar pelo gozo do dia de aniversário no dia seguinte.

2- Aos/às trabalhadores/as que nasceram a 29 de fevereiro, e em ano comum, deverá ser concedida dispensa ao serviço no dia 1 de março, aplicando-se a este dia as regras constantes no número 1 da presente cláusula.

3- Nas situações em que a data de aniversário coincidir com dia de descanso obrigatório ou complementar, feriado nacional ou municipal e tolerância de ponto, o dia será gozado no 1º dia útil seguinte.

4- O/a trabalhador/a tem direito, dentro dos limites previstos na legislação em vigor, a dispensa para frequência de formação profissional, sendo que a não obtenção de resposta adequada no prazo de 10 dias úteis, não consubstancia um deferimento tácito do pedido.

5- Quando ocorra o falecimento de um familiar do/a trabalhador/a da linha colateral em 3º grau (tio, tia, sobrinho ou sobrinha) o/a trabalhador/a tem direito a dispensa do serviço no dia do funeral, sem perda de remuneração, sem direito ao subsídio de refeição, mediante apresentação da declaração comprovativa da presença.

6- O/a trabalhador/a tem direito a dispensa de serviço, sem perda de remuneração, para acompanhamento escolar dos descendentes, no primeiro dia do Jardim de Infância, 1º ano do 1º ciclo e 1º ano do 2º ciclo.

7- Faltas por doação de sangue:

a) O/a trabalhador/a que pretenda dar sangue benevolamente tem direito a dispensa do serviço no dia da doação, mediante prévia autorização e declaração justificativa emitida pelo serviço de recolha da doação;

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

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

Cláusula 18.^a

Teletrabalho

1- O teletrabalho consiste na prestação de trabalho em regime de subordinação jurídica do/a trabalhador/a a um empregador, em local não determinado por este, através do recurso a tecnologias de informação e comunicação.

2- O teletrabalho é aplicável aos/às trabalhadores/as titulares de um vínculo de emprego público nos termos do previsto nos artigos 165.º a 171.º do Código do Trabalho, com a redação dada pela Lei n.º 83/2021, de 6 de dezembro.

Cláusula 19.^a

Segurança no Trabalho

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

CAPÍTULO III

Disposições Finais

Cláusula 20.^a

Comissão Paritária

1- Compete à comissão paritária interpretar as disposições normativas do presente acordo e integrar as suas cláusulas.

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

Cláusula 21.^a

Divulgação

As partes obrigam-se a divulgar o presente acordo junto dos trabalhadores do Município, bem como junto dos responsáveis de serviço, que procederão à sua divulgação.

Cláusula 22.^a

Procedimento Culposo

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

Cláusula 23.^a

Participação dos trabalhadores

- 1- O Município compromete-se a reunir anualmente, estando sempre disponível para agendamento de reuniões, sempre que tal se revele necessário.
- 2- Os delegados sindicais têm direito, nos termos da lei, a afixar no interior do órgão, serviço ou na página da intranet, em local e área apropriada, para o efeito reservado pelo Município, textos, convocatórias, comunicações ou informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos/as trabalhadores/as, bem como proceder à sua distribuição, mas sem prejuízo, em qualquer dos casos do funcionamento normal do órgão ou serviços.

Cláusula 24.^a

Resolução de conflitos coletivos

- 1- As partes adotam, na resolução dos conflitos coletivos emergentes do presente Acordo, os meios e termos legalmente previstos de conciliação, mediação e arbitragem.
- 2- As partes comprometem-se a usar de boa-fé na condução e participação nas diligências de resolução de conflitos coletivos, designando com prontidão os seus representantes e comparecendo em todas as reuniões que para o efeito forem marcadas.

Vila do Conde, 24 abril de 2025.

Pelo Município de Vila do Conde, empregador público:

Vítor Manuel Moreira Costa, na qualidade de presidente da Câmara Municipal de Vila do Conde.

Pelas associações sindicais:

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

Fernando Gonçalves Fraga, na qualidade de secretário nacional e mandatário, conforme credencial apresentada.

Manuel da Silva Braga, na qualidade de membro do secretariado nacional e mandatário, conforme credencial apresentada.

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

Ana Maria Barros Moreira, na qualidade de dirigente sindical e mandatária, conforme credencial apresentada.

Vítor Vladimiro Cardoso Vieira, na qualidade de dirigente sindical e de mandatário.

Pelo SNPM - Sindicato Nacional das Polícias Municipais:

Paulino José Teixeira de Freitas, na qualidade de tesoureiro e de mandatário, conforme credencial apresentada.

Pedro Jorge Moreira de Magalhães, na qualidade de secretário da direção e mandatário, conforme credencial apresentada.

Pelo STFPSN - Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte:

Maria de Lurdes Monteiro Ribeiro, na qualidade de membro dirigente e mandatária, conforme credencial apresentada.

Pelo STE - Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado e Entidades com Fins Públicos:

Maria Helena Correia da Silva Rodrigues, na qualidade de presidente do sindicato, conforme credencial apresentada.

Dulce Maria dos Santos Figueiredo, na qualidade de dirigente mandatada pela direção, conforme credencial apresentada.

Depositado em 13 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 51/2025, a fl. 87 do livro n.º 3.

PÚBLICO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Acordo coletivo de trabalho n.º 55/2025 - Acordo coletivo de empregador público entre a Freguesia de Santo António e o Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML**Preâmbulo**

A Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pela Lei 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, prevê a contratação coletiva, de modo a que os acordos coletivos de trabalho sejam aplicáveis ao maior número de trabalhadores e empregadores públicos.

As Freguesias da cidade de Lisboa foram recentemente dotadas com um conjunto de atribuições que prestam uma diversidade e especificidade de atividades necessárias à satisfação de necessidades dos cidadãos.

A organização e execução de tarefas para a prossecução dessas atividades determinam a organização e duração do tempo de trabalho de forma adequada que deverá, sempre, garantir e salvaguardar os direitos dos trabalhadores e dos seus horários de trabalho.

O Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa tem um já longo conhecimento prático na realidade da prestação das atividades e tarefas na cidade de Lisboa e nas respetivas relações de trabalho.

Nos termos e ao abrigo do disposto no n.º 2 do art. 14º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo art. 2º da Lei 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, é estabelecido o presente Acordo Coletivo de Empregador Público, entre:

Pelo empregador público:

Vasco André Morgado, presidente da Junta de Freguesia de Santo António;

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa:

Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, presidente da direção;

Delfino Navalho Serras, membro da direção e da comissão executiva.

CAPÍTULO I

Âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente Acordo Coletivo de Empregador Público, para diante designado por Acordo, celebrado no âmbito do art. 14º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas aprovada pelo art. 2º da Lei 35/2014 de 20/6, no seu Anexo que dela faz parte integrante, para diante LTFP, é aplicável a todos os trabalhadores que, vinculados por qualquer título, exerçam funções na Freguesia de Santo António, para diante Freguesia, e sejam filiados no Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa, para diante STML, ou que nele se venham a filiar.

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do n.º 2 do artigo 365.º da LTFP estima-se que serão abrangidos por este Acordo todos os Serviços da Freguesia e cerca de cento e cinquenta trabalhadores.

Cláusula 2.^a**Vigência**

1- O presente Acordo substitui o ACEP n.º 68/2019 publicado no Diário da República, 2.ª série, n.º 94, de 16 de maio de 2019, e entra em vigor no dia seguinte ao da sua publicação.

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

3- A denúncia e a vigência deste Acordo seguem os trâmites legais previstos no artigo 373^a e seguintes da LTFP.

CAPÍTULO II**Organização do tempo do trabalho****Cláusula 3.^a****Período de funcionamento**

O período de funcionamento decorre das 8 horas às 20 horas, sem prejuízo do que vier a ser estabelecido para serviços e sectores de atividade específicos.

Cláusula 4.^a**Organização temporal do trabalho**

1- O período normal de trabalho é de 7 horas diárias, de segunda-feira a sexta – feira, e de 35 horas semanais, com ressalva dos períodos de menor duração legalmente previstos e dos regimes previstos neste Acordo.

2- Os dias de descanso semanal obrigatório e descanso semanal complementar são, respetivamente, o Domingo e o Sábado, sem prejuízo dos regimes de horário por turnos.

3- Sem prejuízo dos números dois e três da cláusula sexta, os trabalhadores não podem prestar mais de cinco horas consecutivas de trabalho, não podendo ser obrigados a prestar mais do que nove horas de trabalho por cada dia de trabalho, incluindo nestas a duração do trabalho suplementar, exceto quando este período possa ser ultrapassado, nos casos legalmente previstos.

4- As alterações na organização temporal do trabalho devem ser precedidas de negociação das entidades signatárias do presente Acordo, nomeadamente qualquer definição do período normal de trabalho em termos médios.

5- Nos termos da lei, ficam previstos os seguintes regimes de organização temporal de trabalho:

- a) Horário rígido;
- b) Horário flexível;
- c) Horário por turnos;
- d) Jornada contínua;
- e) Isenção de horário de trabalho.

6- O horário de trabalho individualmente acordado, por escrito, com o trabalhador não poderá ser alterado sem o seu acordo escrito.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, as alterações que impliquem acréscimo de despesas para os trabalhadores conferem compensação económica preferencialmente por acordo, equivalente ao montante que, comprovadamente, seja apurado.

Cláusula 5.^a**Horários específicos**

A requerimento do trabalhador e decisão da Junta de Freguesia, podem ser fixados horários de trabalho específicos, a tempo parcial ou com flexibilidade, nomeadamente:

- a) Nas situações previstas na lei aplicável na proteção da parentalidade;
- b) No caso de trabalhador-estudante, nos termos da legislação respetiva;
- c) Quando se trate de trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 6.^a**Regime de horário rígido**

1- No horário rígido a duração diária de trabalho é repartida por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso com duração de uma hora não podendo as horas de início e termo de cada período ser unilateralmente alteradas.

- a) O período da manhã decorre das 9 às 12,30 horas;
- b) O período da tarde decorre das 14 às 17,30 horas;
- c) O intervalo de descanso decorre das 12,30 às 14 horas.

2- Em todas as situações em que a jornada de trabalho decorra em período ou períodos diferentes do previsto no número anterior deverá ser reduzido ou excluído o intervalo de descanso, assegurando sempre que a prestação não ultrapassará seis horas consecutivas de trabalho.

3- Nas jornadas de trabalho em que o período da manhã tenha início antes das 9 horas, ou o período da tarde termine após as 17,30 horas, o intervalo de descanso fica reduzido à duração máxima de uma hora e nas jornadas de trabalho que decorram totalmente em período de trabalho noturno o intervalo de descanso fica excluído.

4- As jornadas de trabalho previstas nos números dois e três não podem ser determinadas sem audição prévia com a direção do STML.

Cláusula 7.^a**Regime de horários flexíveis**

1- Horários flexíveis são aqueles que permitem aos trabalhadores de um serviço gerir os seus tempos de trabalho, escolhendo as horas de entrada e de saída.

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

- a) A flexibilidade não pode afectar o regular e eficaz funcionamento dos serviços, especialmente no que respeita às relações com o público;
- b) É obrigatória a previsão de plataformas fixas da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, duração inferior a quatro horas;
- c) Não podem ser prestadas, por dia, mais de nove horas de trabalho;
- d) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido ao mês.

3- O débito de horas, apurado no final de cada período de aferição, 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 do trabalho.

4- O excesso de horas apurado no final de cada período de aferição é transportado para o período imediatamente seguinte até ao limite de sete horas e, relativamente aos trabalhadores portadores de deficiência, o excesso ou débito de horas apurado no final de cada mês é transportado para o período imediatamente seguinte e nele compensado, desde que não ultrapasse o limite de dez horas.

5- Para efeitos do disposto no n.º 3, a duração média diária do trabalho é de sete horas e o período de aferição é mensal.

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

7- Os horários flexíveis poderão ser definidos nos Serviços com período de funcionamento das 8 às 20 horas, com as seguintes plataformas:

- a) Das 10 às 12.00 horas - período de presença obrigatória;
- b) Das 14 horas às 16.00 horas - período de presença obrigatória;
- c) Das 12.00 horas às 14 horas - margem móvel para almoço – duas horas como máximo, com obrigatoriedade de utilização mínima de uma hora.

Cláusula 8.^a**Regime de horário por turnos**

1- Em caso de necessidade de funcionamento permanente dos Serviços, com fundamento na prossecução do interesse público, pode ser adotado o regime de trabalho por turnos.

2- Os turnos são rotativos, não podendo ser prestados mais de 6 dias consecutivos.

3- O trabalho por turnos é realizado em dois ou três períodos diários e sucessivos, com obediência à duração do período normal de trabalho diário, sem prejuízo do disposto, no regime legal e neste Acordo.

4- As interrupções destinadas a repouso ou refeição, quando não superiores a 30 minutos, consideram-se,

para todos os efeitos legais, tempo de trabalho, não podendo ser prestadas mais de 5 horas seguidas de trabalho.

5- Os dias de descanso semanal devem coincidir com o sábado e domingo, pelo menos uma vez em cada período de quatro semanas.

6- Salvo em casos excecionais, a mudança de turno só pode ocorrer após o descanso semanal, mediante acordo entre o superior hierárquico e o interessado, sendo admitida a troca ocasional de serviço entre trabalhadores, se autorizada pelos Serviços.

7- O regime de trabalho por turnos, total ou parcialmente coincidentes com o período noturno, confere direito ao subsídio de turno, que é variável, em função de dois fatores:

- a) Número de turnos adotados;
- b) Carácter permanente ou não do funcionamento do Serviço.

8- O número de turnos obedece à seguinte classificação:

- a) Parcial - Quando for prestado apenas em dois períodos de trabalho diário;
- b) Total - Quando for prestado em, pelo menos, três períodos de trabalho diário.

9- Considera-se que os Serviços revestem carácter:

- a) Permanente - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 7 dias da semana;
- b) Semanal prolongado - Quando o regime de turnos for prestado em todos os 5 dias úteis e no sábado ou domingo;

- c) Semanal - Quando o regime de turnos for prestado apenas de segunda a sexta-feira.

10- A prestação de trabalho em regime de turnos confere direito à atribuição de um subsídio de turno correspondente a um acréscimo de remuneração, calculada sobre o vencimento fixado no nível remuneratório da categoria onde o trabalhador estiver posicionado, de acordo com as seguintes percentagens:

- a) 25 %, quando o regime de turnos for permanente total;
- b) 22 %, quando o regime de turnos for permanente parcial e semanal prolongado total;
- c) 20 %, quando o regime de turnos for semanal prolongado parcial e semanal total;
- d) 15 %, quando o regime de turnos for semanal parcial.

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

Cláusula 9.^a

Regime de jornada contínua

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, salvo um período de descanso nunca superior a trinta minutos, que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

2- A jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determina a redução de uma hora no período normal de trabalho diário.

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 nas mesmas condições da al. a);
- d) Trabalhador adotante, ou tutor, ou pessoa a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- 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 10.^a

Regime de isenção de horário de trabalho

1- Ficam isentos de horário os trabalhadores que exerçam cargos dirigentes ou que chefiem equipas multidisciplinares, nos termos dos respetivos estatutos.

2- Mediante acordo escrito com a Freguesia, poderão ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores que estejam integrados nas carreiras e categorias de técnico superior e coordenador técnico, encarregado-geral,

encarregado-operacional, assistente operacional, assistente técnico, especialista de informática e/ou os trabalhadores que hajam sido superiormente designados para coordenação de equipa a que, temporariamente, haja sido atribuída qualquer função ou tarefa.

3- O regime de isenção de horário de trabalho previsto no número 2 da presente Cláusula entende-se na modalidade de observância dos períodos normais de trabalho definidos pelo presente Acordo, salvo se as partes expressamente acordarem a modalidade de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho ou a possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia (com o limite de 2 horas) ou por semana (com o limite de 10 horas por semana).

4- O trabalhador em isenção de horário não está sujeito a hora de início e termo do período normal de trabalho diário, nem intervalo de descanso.

5- Qualquer das partes pode, de forma livre e unilateral, pôr termo ao regime de isenção acordado nos termos do n.º 2, mediante comunicação escrita, a ser entregue à outra parte.

Cláusula 11.^a

Retribuição por isenção de horário de trabalho

O trabalhador isento de horário de trabalho nas modalidades de não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho ou de possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana, tem direito a retribuição específica mensal, correspondente a, no mínimo, uma hora de trabalho suplementar por dia, salvo quando a carreira especial ou o cargo pressupor a prestação de trabalho em regime de isenção.

Cláusula 12.^a

Trabalho suplementar

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

2- Nos casos de isenção de horário de trabalho, enquadrado na al. c) do n.º 1 do art.º 118º da LTFP, considera-se suplementar todo o trabalho que exceda a duração do período normal de trabalho mensal.

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

- a) Trabalhador portador de deficiência ou doença crónica;
- b) Trabalhadora grávida, puérpera ou lactante;
- c) Trabalhador progenitor com filhos até à idade de 12 anos, ou, independentemente da idade, com deficiência ou doença crónica;
- d) Trabalhador adotante, nas mesmas condições dos trabalhadores progenitores;
- e) Trabalhador que, substituindo-se aos progenitores, tenha a seu cargo neto nas mesmas condições da al. c);
- f) Trabalhador adotante, ou tutor, ou a quem foi deferida a confiança judicial ou administrativa de menor, bem como o cônjuge ou a pessoa em união de facto com qualquer daqueles ou com o progenitor, desde que viva em comunhão de mesa e habitação com o menor;
- g) Trabalhador-estudante, salvo em caso de força maior; e
- h) Nas situações abrangidas no n.º 5;

4- A entidade empregadora pública fica obrigada a fornecer, a assegurar ou a suportar o custo de transporte sempre que, cumulativamente:

- a) O trabalhador preste trabalho suplementar em dia de descanso semanal e feriado.
- b) Em consequência da prestação de trabalho suplementar, o trabalhador não possa utilizar o meio de transporte que habitualmente utiliza.

5- A imposição pelo Empregador Público da prestação de trabalho suplementar não pode prejudicar o gozo do descanso semanal obrigatório e complementar seguidos, pelo menos de 4 em 4 semanas.

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

7- O limite a que se refere a alínea a) do n.º 2 do art. 120º da LTFP fixa fixado em duzentas horas de trabalho.

8- À remuneração devida por trabalho suplementar prestado em período noturno acresce também a remuneração correspondente ao suplemento por prestação de trabalho noturno.

Cláusula 13.^a**Trabalho noturno**

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

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

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

4- As escalas de prestação de trabalho noturno devem ser afixadas com um mês de antecedência para vigorar no mês seguinte.

5- Os trabalhadores que exerçam funções nos termos do nº 1 da presente cláusula tem direito a um suplemento remuneratório por prestação de trabalho noturno.

6- O suplemento por prestação de trabalho noturno deverá ser pago de forma permanente enquanto durar a prestação de trabalho noturno e sendo uma componente indexada à remuneração nos termos da alínea b) do artigo 146º da LTFP, será o mesmo devido em período de férias em respeito pelo nº1 do artigo 152º LGTFP.

Cláusula 14.^a**Interrupção ocasional**

1- Nos termos do nº 2 do artigo 102º da LTFP são consideradas compreendidas no tempo de trabalho as interrupções ocasionais no período de trabalho diário:

- a) Inerentes à satisfação de necessidades pessoais inadiáveis do trabalhador devidamente comprovadas;
- b) Para comparência para intervenção, perante qualquer entidade, em acto ou contrato próprio, de cônjuge ou equiparado, parente na linha recta ou segundo grau da linha colateral, como parte outorgante ou prestação de qualquer garantia especial de obrigações, devidamente comprovado;
- c) Resultantes do consentimento do Empregador Público, em casos excepcionais e devidamente fundamentados;
- d) Inerentes a pausas determinadas ou justificadas por necessidades de saúde, segurança e higiene no trabalho, nomeadamente para interrupção de tarefas de execução continuada em rotina ou com meios ou equipamentos que imponham um acréscimo de esforço visual, físico ou intelectual, reconhecidas em sede de saúde e segurança no trabalho.

2- As interrupções previstas nas alíneas a) e d) do número anterior não deverão ser inferiores a quinze minutos, por cada período de trabalho.

3- As interrupções previstas na alínea b) do número um devem ser solicitadas com a antecedência mínima de 48 horas ou, não sendo possível, no período de trabalho imediatamente seguinte.

4- As interrupções ocasionais não podem dar origem a um dia completo de ausência do serviço.

Cláusula 15.^a**Tolerância**

1- Excepcionalmente e com a devida fundamentação, em todos os regimes de horário de trabalho previstos é permitida a tolerância até quinze minutos diários cumulativos no atraso no registo de entrada.

2- Nos horários flexíveis a tolerância referida no número anterior é reportada às plataformas de presença obrigatória, mas não deduz no cômputo do período de aferição.

CAPÍTULO III**Saúde, segurança e higiene****Cláusula 16.^a****Princípios gerais**

1- O trabalhador tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança, higiene, saúde e prevenção de risco e doença profissionais, asseguradas pela Freguesia.

2- A Freguesia é obrigada, nos termos da lei, a criar, organizar e manter as atividades de segurança, higiene e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A execução de medidas em todas as fases da atividade destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores.

4- A Freguesia obriga-se a manter os equipamentos de proteção individual dos trabalhadores sempre em boas e eficazes condições de segurança e a garantir o respetivo uso.

5- A Freguesia deverá promover a vigilância adequada da saúde dos trabalhadores mediante serviços internos de medicina no trabalho, realizando exames médicos periódicos anuais para os trabalhadores com idade superior a 50 anos e de dois em dois anos para os restantes trabalhadores.

6- Nos sectores de atividade de maior risco e penosidade a periodicidade dos exames previstos no número anterior é aumentada para o dobro.

7- A Freguesia poderá contratualizar o cumprimento das suas obrigações decorrentes das matérias de saúde, segurança e higiene no trabalho com o Município de Lisboa, sem prejuízo dos direitos que, legalmente, assistem aos trabalhadores e seus representantes.

8- Compensar os trabalhadores das áreas consideradas como de risco, penosidade e insalubridade, por nível de reconhecimento, baixo, médio ou alto, com um suplemento remuneratório, de acordo com a cláusula 22ª e a legislação em vigor.

Cláusula 17.ª

Equipamento individual

As fardas e demais equipamentos de trabalho são fornecidas pela Freguesia, sem qualquer dispêndio para os trabalhadores, e na sua escolha deverão ser tidas em conta os requisitos de segurança, saúde e higiene no trabalho, bem como as condições climáticas dos locais de trabalho e os períodos do ano.

Cláusula 18.ª

Locais para refeição

Sem prejuízo dos refeitórios já existentes e a instalar nos locais em que a aglomeração de trabalhadores o justifique, a Freguesia porá à disposição dos trabalhadores, em cada local de trabalho, um local com dimensões e condições de higiene e salubridade adequadas, dotado de água potável, mesas e cadeiras suficientes e equipado com os eletrodomésticos que sejam necessários à confeção e aquecimento de refeições ligeiras.

Cláusula 19.ª

Vestiários e balneários

Nos locais de trabalho em que a atividade o justifique, a Freguesia obriga-se a dotar as instalações para os trabalhadores com boas condições de higiene e segurança e com os requisitos necessários e adequados, incluindo vestiários, lavabos e balneários, com águas quentes para uso dos trabalhadores, diferenciados por sexo.

CAPÍTULO IV

Disposições finais

Cláusula 20.ª

Créditos para exercício da atividade de representação dos trabalhadores e respetivas eleições

1- O crédito de horas previsto no nº 6 do artº 345º da LTFP é fixado em 1,5 membros da direção por cada 200 associados do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa ou fração.

2- O crédito de horas para o exercício de funções dos delegados sindicais, previsto no nº 1 do art. 344º da LTFP, é fixado em 18 horas por mês, sendo-lhe aplicável, com as necessárias adaptações, o regime do nº 11 do artº 345º da LTFP e, sem prejuízo do seu crédito de horas, consideram-se sempre justificadas as ausências para participação em reuniões dos trabalhadores ou dos seus órgãos de representação ou quaisquer reuniões ou

outros atos convocados pelo STML ou a que este adira.

3- O crédito de tempo para os eleitos em representação dos trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho é de quatro dias por mês, com a possibilidade de gestão de tempos entre os eleitos de cada lista concorrente.

4- A Freguesia disponibilizará uma sala, equipada com os meios adequados, para o desenvolvimento do trabalho dos Representantes dos Trabalhadores para a Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho.

5- A Freguesia dispensará a atividade dos candidatos efetivos e suplentes das listas concorrentes aos órgãos do STML e representação para a Saúde, Higiene e Segurança no Trabalho, no período de campanha eleitoral, sem perda de remuneração e dos suplementos de caráter permanente.

Cláusula 21.^a

Recompensa de desempenho

A acrescer à duração do período de férias anual os trabalhadores a quem tenha sido atribuído menção positiva na Avaliação tem direito ao acréscimo de três dias de férias, tendo como referência a última nota homologada, sempre a marcar por acordo, ou na sua falta, pela entidade empregadora.

Cláusula 22.^a

Carnaval e dia de aniversário

Os trabalhadores têm ainda direito ao dia de Carnaval e ao dia do seu aniversário.

Cláusula 23.^a

Dispensa por luto

Para efeitos das ausências motivadas por falecimento de parentes, os trabalhadores netos e avós beneficiam de período de dispensa igual aos parentes no primeiro grau da linha reta e os trabalhadores tios e sobrinhos de período igual aos parentes no segundo grau da linha colateral.

Cláusula 24.^a

Suplemento de penosidade e insalubridade

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

2- Sem prejuízo de outras, com conexão às seguidamente citadas, ou ainda outras que por lei venham a ser estabelecidos, nas funções em causa integram-se, nomeadamente, as desempenhadas nas áreas de recolha e tratamento de resíduos e tratamento de efluentes e higiene urbana.

3- O STML deverá ser informado e consultado, sempre que haja alterações às áreas, serviços ou serviços conexos em que foram determinadas as atribuições do referido suplemento remuneratório, assim como ao nível considerado.

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

Cláusula 26.^a

Comissão paritária

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

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 e à Direção Geral da Administração e do Emprego Público, para diante DGAEP, 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 de 15 dias sobre a data em que a substituição produz efeitos.

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

6- As deliberações da comissão paritária tomadas por unanimidade são enviadas à DGAEP, para publicação,

passando a constituir parte integrante deste Acordo.

7- As reuniões da comissão paritária podem ser convocadas por qualquer das partes, com antecedência não inferior a 15 dias, com indicação do dia, hora e agenda pormenorizada dos assuntos a serem tratados e respetiva fundamentação.

8- As reuniões da comissão paritária realizam-se nas instalações da Freguesia, indicadas pela Junta de Freguesia, que facultará o apoio indispensável.

9- Das reuniões da comissão paritária são lavradas atas, assinadas pelos representantes no final de cada reunião.

10- As despesas com os representantes e respetivos assessores são suportadas pela parte que representam.

11- As comunicações e convocatórias previstas nesta cláusula são efetuadas por carta registada com aviso de receção.

Cláusula 27.^a

Informação e participação

1- A direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa e os delegados sindicais têm direito a informação e consulta relativamente às matérias próprias das suas atribuições e designadamente:

a) A informação sobre as linhas gerais orientadoras para definição dos objetivos e escolha de competências na avaliação do desempenho adequados à avaliação;

b) A informação e consulta atempada sobre as decisões suscetíveis de produzir mudanças na organização do trabalho ou dos contratos de trabalho, nomeadamente ritmos de trabalho, condições de prestação do trabalho, mudança de local, horário de trabalho, turnos e promoções;

c) A informação e consulta das propostas de mapas de pessoal e respetivas dotações financeiras para pessoal.

2- As informações referidas no número anterior são prestadas por escrito nos termos e prazos do n.º 4 do art.º 343º da LTFP.

3- Previamente à apresentação das propostas referidas na al. c) do n.º 1 será agendada reunião com a direção do Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa com o objectivo de abordar as verbas para alterações de posição remuneratória e prémios e critérios de definição dos universos de trabalhadores a abranger em opção gestonária para alteração de posição remuneratória.

4- A Freguesia deve disponibilizar em todos os locais de trabalho espaço próprio para afixação e colocação de informação sindical, em local acessível a todos os trabalhadores.

5- A Freguesia deve assegurar aos dirigentes e delegados sindicais, nos termos do art. 340º da LTFP o direito de afixação de textos, convocatórias, comunicações ou quaisquer informações relativas à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, bem como proceder à sua distribuição, sem prejuízo do normal funcionamento dos Serviços.

6- A Freguesia assegura à Direção do STML o uso da rede intranet para comunicação com os trabalhadores, através do seu correio eletrónico, quer individual quer coletivamente.

Cláusula 28.^a

Divulgação do Acordo

A Freguesia obriga-se a distribuir pelos atuais trabalhadores e no ato de admissão de novos, cópia do presente Acordo.

Lisboa, aos 17 de abril de 2025.

Pelo empregador público:

Vasco Morgado, presidente da Junta de Freguesia de Santo António.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Município de Lisboa - STML:

Nuno Miguel Duarte Sousa Almeida, presidente da direção do STML e *Delfino Navalha Serras*, membro da direção e da comissão executiva.

Depositado em 14 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 368.º da Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, sob o n.º 54/2025, a fl. 88 do livro n.º 3.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

PORTARIAS DE EXTENSÃO

Portaria de extensão das alterações do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros

As alterações do acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA e a FE - Federação dos Engenheiros e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2025, abrangem, no território nacional, as relações de trabalho entre a entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço representados pelas associações sindicais outorgantes no âmbito dos setores de atividade de rádio e televisão e de produção e distribuição, qualquer que seja a plataforma tecnológica, atual ou que venha a ser criada, de conteúdos audiovisuais.

As partes outorgantes requereram a extensão das alterações do acordo de empresa às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço, das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, 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 2022. De acordo com o estudo estavam abrangidos pelo instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, direta e indiretamente, 1528 trabalhadores por conta de outrem a tempo completo (TCO), dos quais 41,9 % são mulheres e 58,1 % são homens. Segundo os dados da amostra, o estudo indica que para 725 TCO (47,4 % do total) as remunerações devidas são iguais ou superiores às remunerações convencionais enquanto para 803 TCO (52,6 % do total) as remunerações devidas são inferiores às convencionais, dos quais 56 % são homens e 44 % são mulheres. Quanto ao impacto salarial da extensão, a atualização das remunerações representa um acréscimo de 1,5 % na massa salarial do total dos trabalhadores e de 3,3 % para os trabalhadores cujas remunerações devidas serão alteradas. Na perspetiva da promoção de melhores níveis de coesão e igualdade social o estudo indica que há redução no leque salarial e diminuição dos rácios de desigualdade calculados.

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 acordo de empresa às relações de trabalho não abrangidas por regulamentação coletiva negocial porquanto tem, no plano social, o efeito de uniformizar as condições mínimas de trabalho entre os trabalhadores da empresa.

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 de Portugal continental.

Considerando ainda que a convenção coletiva regula diversas condições de trabalho, procede-se que se proceda à ressalva genérica 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 referida RCM, na fixação da eficácia das cláusulas de natureza pecuniária foi tido em conta a data do depósito da convenção, o termo do prazo para a emissão da portaria de extensão e a produção de efeitos requerida pelo empregador.

Foi publicado o aviso relativo ao projeto da presente extensão no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), Separata, n.º 10, de 21 de março de 2025, 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 2577/2025, de 19 de fevereiro, da Ministra do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 39, de 25 de fevereiro de 2025, 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 acordo de empresa entre a Rádio e Televisão de Portugal, SA, e a FE - Federação dos Engenheiros e outros, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 5, de 8 de fevereiro de 2025, são estendidas no território do continente às relações de trabalho entre a mesma entidade empregadora e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas na convenção, não representados pelas associações sindicais outorgantes.

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

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 as cláusulas de natureza pecuniária previstas na convenção produzem efeitos a 1 de janeiro de 2024.

26 de maio de 2025 - O Secretário de Estado do Trabalho, *Adriano Rafael Sousa Moreira*.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT e outra (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Revisão do texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2020, com última revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2022.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCTCláusula 1.^a**Designação das entidades celebrantes**

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou.

Cláusula 2.^a**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na Divisão Farmacêutica e/ou na Divisão Veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1-O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2-O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3-O presente CCT pode ser denunciado ou objeto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respetiva vigência, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou no número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência.

4-A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a data da sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

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

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial (em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025)

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Diretor de serviços	1 559,00 €
II	Chefe de serviços Diretor técnico coordenador	1 331,00 €
III	Analista de sistemas Diretor técnico Técnico de contabilidade	1 195,00 €
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	1 161,00 €
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	1 063,00 €
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	970,00 €
VII	Assistente administrativo II Empregado de serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	945,00 €
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	938,00 €
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/rececionista	928,00 €
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	918,00 €
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logístico estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	908,00 €

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	898,00 €
XIII	Praticante	870,00 €

2- Cláusulas de expressão pecuniária (em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025):

- Cláusula 28.^a «Deslocações em serviço» - 16,55 €;
- Cláusula 29.^a «Viagens em serviço» - 71,65 €;
- Cláusula 49.^a «Diuturnidades» - 8,45 €;
- Cláusula 53.^a «Subsídio de refeição» - 9,70 €;
- Cláusula 56.^a «Abono para falhas» - 47,50 €.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 50 empresas e 1000 trabalhadores.

Lisboa, 15 de abril de 2025.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Catarina dos Reis Barreiros, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Paulo Mota, na qualidade de mandatário.

Texto consolidado

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCT

Cláusula 1.^a

Designação das entidades celebrantes

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou.

Cláusula 2.^a

Área e âmbito

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e/ou na divisão

veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente CCT entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

3- O presente CCT pode ser denunciado ou objeto de proposta de revisão por qualquer das partes, decorridos que sejam 20 ou 9 meses do início da respetiva vigência, conforme se trate de situações previstas no número 1 ou no número 2 da presente cláusula, com a antecedência de pelo menos 30 dias em relação ao final do respetivo prazo de vigência.

4- A parte que recebe a denúncia ou a proposta de revisão deve responder no prazo de 30 dias após a data da sua receção, devendo a resposta, devidamente fundamentada, exprimir pelo menos uma posição relativa a todas as matérias da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

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

CAPÍTULO II

Constituição da relação de trabalho

SECÇÃO I

Admissão e enquadramento profissionais

Cláusula 4.^a

Condições específicas de admissão

Sempre que o exercício de determinada atividade profissional se encontre legalmente condicionada à posse de carteira profissional, certificado de aptidão profissional, quando obrigatório para o exercício da profissão, ou título com valor legal equivalente, a sua falta determina a nulidade do contrato de trabalho.

Cláusula 5.^a

Recrutamento

1- Sem prejuízo de a empresa poder efetuar admissões diretas do exterior, o preenchimento de postos de trabalho faz-se prioritariamente por recrutamento interno, podendo o trabalhador sujeitar-se a um período de dois a quatro meses de estágio, durante o qual qualquer das partes poderá tomar a iniciativa do regresso à situação anterior.

2- São condições de preferência na admissão a formação profissional adequada ao posto de trabalho e a certificação profissional.

Cláusula 6.^a

Classificação e enquadramento profissionais

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato deverão ser classificados, segundo as funções efetiva e predominantemente desempenhadas, numa das categorias profissionais constantes do anexo II do presente CCT.

2- As entidades empregadoras poderão utilizar outras designações profissionais, nomeadamente por razões de organização interna ou representação externa, mas sem prejuízo da sua equiparação, para efeitos de enquadramento profissional e de retribuição, a uma das categorias e carreiras previstas neste CCT.

3- As carreiras profissionais são as previstas no anexo II, processando-se a evolução profissional nos termos previstos no anexo III.

Cláusula 7.^a**Mobilidade funcional**

1- O trabalhador deve, em princípio, exercer uma atividade correspondente à categoria para que foi contratado.

2- A entidade empregadora pode encarregar o trabalhador de desempenhar outras atividades para as quais tenha qualificação e capacidade e que tenham afinidade ou ligação funcional com as que correspondem à sua função normal, ainda que não compreendidas na definição da categoria respetiva, desde que o exercício das mesmas não implique a sua desvalorização profissional.

3- O disposto no número anterior só é aplicável se o desempenho das funções inerentes à sua categoria profissional normal se mantiver como atividade principal do trabalhador, não podendo, em caso algum, as atividades exercidas acessoriamente determinar a sua desvalorização profissional ou a diminuição da sua retribuição.

4- No caso de às atividades acessoriamente exercidas corresponder retribuição mais elevada, o trabalhador terá direito a esta enquanto o exercício de tais atividades se mantiver.

5- Salvo estipulação em contrário, a entidade empregadora pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporariamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada, desde que a ordem de alteração seja justificada, com indicação do tempo previsível e tal alteração não implique diminuição da retribuição, nem modificação substancial da posição do trabalhador.

6- Quando aos serviços temporariamente desempenhados, nos termos do número anterior, corresponder um tratamento mais favorável, o trabalhador terá direito a esse tratamento.

Cláusula 8.^a**Substituição temporária**

1- Sempre que um trabalhador substitua outro de categoria profissional igual ou superior à sua, passará a receber a retribuição fixada neste CCT para essa profissão desde que a substituição tenha duração igual ou superior a meio-dia de trabalho, sem prejuízo no disposto do número seguinte, desde que a substituição tenha duração igual ou superior a um dia de trabalho.

2- No caso de o substituto assegurar a prestação de trabalho do substituído com igual qualidade, quantidade e natureza, terá direito a receber durante o período da substituição a retribuição do substituído.

3- Quando, terminado o impedimento cuja duração seja igual ou superior à referida no número 1, não se verifique o regresso do substituído ao seu lugar, seja qual for o motivo, o substituto passa à categoria do substituído se, quinze dias após o conhecimento do termo do impedimento pela entidade empregadora, esta não comunicar ao trabalhador substituto que regressa às suas anteriores funções e retribuição.

4- Os efeitos previstos no número anterior nunca se poderão verificar em relação a profissões ou categorias profissionais para as quais sejam exigidas condições específicas que o trabalhador substituto não possua.

SECÇÃO II

Do contrato de trabalhoCláusula 9.^a**Contrato de trabalho**

1- Sem prejuízo das obrigações respeitantes ao dever de informação, que podem ser transmitidas por anexo ou declaração, o contrato de trabalho deverá constar de documento escrito e assinado por ambas as partes, em duplicado, sendo um exemplar para a empresa e outro para o trabalhador, e deverá conter, sem prejuízo das exigências materiais e de forma previstas para a celebração de contratos a termo, os seguintes elementos:

- a) Identificação dos outorgantes;
- b) Categoria profissional do trabalhador;
- c) Período normal de trabalho;
- d) Retribuição;
- e) Local de trabalho;
- f) Condições particulares de trabalho, quando existam;
- g) Data de início do contrato.

2- No ato de admissão serão fornecidos ao trabalhador os regulamentos internos da empresa, caso existam.

Cláusula 10.^a**Período experimental**

1- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado haverá, salvo estipulação expressa em contrário, um período experimental com a duração máxima de:

- a) 90 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos VII a XIII do anexo II;
- b) 180 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos IV a VI, do anexo II, trabalhadores que estejam à procura de primeiro emprego e desempregados de longa duração;
- c) 240 dias, para os trabalhadores enquadrados nos grupos I a III, do anexo II.

2- Para os trabalhadores contratados a termo, seja qual for o seu enquadramento salarial, o período experimental será de 30 dias, ou de 15 dias se o contrato tiver duração inferior a 6 meses.

3- Durante o período experimental, salvo acordo escrito em contrário, qualquer das partes pode rescindir o contrato de trabalho sem aviso prévio e sem necessidade de invocação de justa causa, não havendo direito a qualquer indemnização.

4- Tendo o período experimental durado mais de 60 dias, para denunciar o contrato nos termos previstos no número anterior, a empresa tem de dar um aviso prévio de 10 dias ou pagar ao trabalhador uma importância correspondente.

5- Por acordo escrito entre as partes o período experimental pode ser eliminado ou diminuída a sua duração.

Cláusula 11.^a**Contrato de trabalho a termo**

1- A celebração de contratos de trabalho a termo só é admitida, nas situações e com as formalidades previstas na lei, para fazer face a necessidades temporárias da empresa e apenas pelo período estritamente necessário à satisfação dessas necessidades.

2- Para além das situações previstas no número anterior, pode ser celebrado um contrato a termo nos seguintes casos:

- a) Lançamento de uma nova atividade de duração incerta, bem como início de funcionamento de uma empresa ou estabelecimento;
- b) Contratação de trabalhadores à procura de primeiro emprego ou de desempregados de longa duração ou noutras situações previstas na lei.

3- As normas deste CCT são aplicáveis aos trabalhadores contratados a termo, exceto se se mostrarem incompatíveis com a duração do contrato.

4- Os trabalhadores contratados a termo, em igualdade de condições com outros candidatos, têm preferência na admissão para postos de trabalho efetivos na empresa.

Cláusula 12.^a**Produção de efeitos do contrato a termo em casos especiais**

No caso de o contrato a termo ser celebrado com o fundamento na necessidade de substituir, direta ou indiretamente, um trabalhador que se encontre impedido de trabalhar, nomeadamente, por doença, acidente de trabalho, férias ou licença, o início e a cessação de produção de efeitos do contrato a termo pode ser estipulado de acordo com os seguintes limites:

- a) O contrato a termo poderá iniciar a sua produção de efeitos até ao máximo de 30 dias antes do início da ausência do trabalhador, no caso de esta ser previsível;
- b) A cessação do contrato a termo pode ocorrer até ao limite de 30 dias a contar do regresso, ou cessação do impedimento, do trabalhador substituído.

Cláusula 13.^a**Exercício de funções em regime de comissão de serviço**

1- Podem ser exercidos em regime de comissão de serviço os cargos de administração ou equivalentes, de direção dependentes da administração ou da gerência, e as funções de secretariado pessoal relativas aos titulares desses cargos, bem como, atendendo à especial relação de confiança que pressupõem, as funções de diretor de serviços e de diretor técnico.

2- A prestação de trabalho ao abrigo do regime previsto no número anterior depende de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador nos termos legais.

CAPÍTULO III

Dos deveres laborais

Cláusula 14.^a

Deveres do empregador

Sem prejuízo de outras obrigações, o empregador deve:

- a) Cumprir e fazer cumprir as disposições do presente contrato e dos regulamentos internos da empresa;
- b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- c) Pagar pontualmente a retribuição, que deve ser justa e adequada ao trabalho;
- d) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- e) Contribuir para a elevação do nível de produtividade do trabalhador, nomeadamente proporcionando-lhe formação profissional;
- f) Facilitar aos trabalhadores-estudantes a frequência de cursos nos termos legais;
- g) Respeitar a autonomia técnica do trabalhador que exerça atividades cuja regulamentação profissional a exija;
- h) Possibilitar o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores;
- i) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador, devendo indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;
- j) Adotar, no que se refere à higiene, segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram, para a empresa, estabelecimento ou atividade, da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;
- k) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;
- l) Manter permanentemente atualizado o registo do pessoal em cada um dos seus estabelecimentos, com indicação dos nomes, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, categorias, promoções, retribuições, datas de início e termo das férias e faltas que impliquem perda da retribuição ou diminuição dos dias de férias, esclarecendo o trabalhador que o solicite sobre todos os aspetos do seu processo individual;
- m) Prestar ao sindicato todos os esclarecimentos de natureza profissional que lhe sejam pedidos sobre os trabalhadores ao seu serviço, desde que nele inscritos, e sobre quaisquer outros factos que se relacionem com o cumprimento do presente contrato.

Cláusula 14.^a-A

Proibição de assédio e discriminação

- 1-É proibida a prática de assédio e discriminação nos locais de trabalho.
- 2-Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
- 3-O empregador e os trabalhadores entre si não podem praticar qualquer discriminação, direta ou indireta, baseada, nomeadamente, na ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.
- 4-Sempre que tiver conhecimento de atos ou situações que possam consubstanciar a prática de assédio, a entidade empregadora desencadeará a competente ação disciplinar, mediante a instauração de um inquérito prévio ou de um processo disciplinar.
- 5-Todas as diligências desencadeadas devem assegurar internamente, quer na relação com colegas, quer com os destinatários dos serviços da entidade empregadora, o devido tratamento dos dados pessoais e a reserva da privacidade das pessoas envolvidas.

Cláusula 15.^a

Deveres do trabalhador

- 1-Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador deve:
 - a) Cumprir as disposições do presente contrato e os regulamentos internos da empresa;
 - b) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o empregador, os superiores hierárquicos, os companheiros de trabalho e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com a empresa;

- c) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;
- d) Realizar o trabalho com zelo e diligência;
- e) Cumprir as ordens e instruções do empregador em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias;
- f) Guardar lealdade à empresa, nomeadamente não negociando por conta própria ou alheia em concorrência com ela, nem divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou negócios;
- g) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela empresa;
- h) Promover ou executar todos os atos tendentes à melhoria da produtividade da empresa;
- i) Frequentar os cursos de aperfeiçoamento ou de formação profissional que a empresa promova ou subsidie;
- j) Cooperar, na empresa, estabelecimento ou serviço, para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;
- k) Cumprir as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho estabelecidas nas disposições legais e neste CCT, bem como as ordens dadas pelo empregador.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea e) do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pelo empregador como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador, dentro dos poderes que por aquele lhes forem atribuídos.

Cláusula 16.^a

Garantias do trabalhador

1- É proibido ao empregador:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efetiva do trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador, salvo nos casos previstos na lei e no presente CCT;
- f) Transferir o trabalhador para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos neste CCT, ou quando haja acordo;
- g) Ceder trabalhadores do quadro de pessoal próprio para utilização de terceiros que sobre esses trabalhadores exerçam os poderes de autoridade e direção próprios do empregador ou por pessoa por ele indicada, salvo nos casos previstos na lei;
- h) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela empresa ou por pessoa por ela indicada;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- j) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade.

2- A prática, por parte da entidade empregadora, de qualquer ato culposos em contravenção das garantias dos trabalhadores, confere ao trabalhador, nos termos legais, a faculdade de rescindir o contrato, com direito a ser indemnizado.

CAPÍTULO IV

Da duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.^a

Noção de tempo de trabalho

Considera-se tempo de trabalho qualquer período durante o qual o trabalhador está a desempenhar a atividade profissional ou permanece adstrito à realização da prestação, bem como as interrupções e os intervalos expressamente previstos na lei e neste CCT como compreendidos no tempo de trabalho.

Cláusula 18.^a**Duração do trabalho**

1-O período normal de trabalho semanal não poderá ser superior a 8 horas por dia e a 40 horas por semana, sem prejuízo dos períodos de menor duração já acordados entre entidades empregadoras e trabalhadores.

2-O período de trabalho diário deverá ser interrompido por um período de descanso não inferior a trinta minutos nem superior a duas horas, de modo que os trabalhadores não prestem mais de cinco horas de trabalho consecutivo.

Cláusula 19.^a**Horário de trabalho**

1-Entende-se por horário de trabalho a determinação das horas de início e do termo de período normal de trabalho diário ou, no caso de horário flexível, dos limites estabelecidos nas alíneas *a)* e *b)* do número 1 da cláusula 20.^a, bem como os intervalos de descanso.

2-Compete à empresa estabelecer o horário de trabalho do pessoal ao seu serviço, dentro dos condicionamentos legais.

3-A fixação dos horários de trabalho e todas as suas alterações devem ser sempre precedidas de consulta aos trabalhadores afetados e seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 20.^a**Horário flexível**

1-Poderão ser praticados, em certas atividades definidas pelo empregador, horários flexíveis, desde que sejam observados os seguintes princípios:

a) Definição de um período fixo, durante o qual é obrigatória a presença do trabalhador que pratique o regime de horário flexível;

b) Definição de uma flexibilidade no horário que pode abranger o início do período normal de trabalho diário, o intervalo de descanso e/ou o termo do período normal de trabalho diário;

c) O limite máximo de prestação consecutiva do trabalho em cada período diário de trabalho não poderá ultrapassar 6 horas consecutivas;

d) O intervalo de descanso não pode ser inferior a 30 minutos, sem prejuízo do disposto na alínea *a)*;

e) O trabalhador deverá completar o número de horas de trabalho correspondente à soma do período normal de trabalho diário, durante o período de referência fixado, que pode ser a do dia, semana ou mês, não podendo exceder esse limite, salvo se correspondendo a trabalho suplementar que expressamente lhe seja solicitado pelo empregador, o qual será objeto de registo nos termos legais.

2-A prática de regime previsto na presente cláusula não isenta o trabalhador da obrigação de presença quando tal lhe seja determinado pela entidade empregadora ou, nos termos definidos por aquela, quando tal se torne necessário a fim de que seja assegurado o normal funcionamento dos serviços.

Cláusula 21.^a**Isenção de horário**

1-Para além dos casos previstos na lei, podem as entidades empregadoras acordar a prestação de trabalho em regime de isenção de horário de trabalho com trabalhadores que exerçam funções suscetíveis de serem exercidas em regime de comissão de serviço, bem como aqueles que desempenhem funções de chefia ou de coordenação de outros trabalhadores ou cuja atividade seja exercida regularmente fora do estabelecimento.

2- Os trabalhadores que exercem a profissão de motorista e ou distribuidor podem, por esse facto, ter regime de isenção de horário de trabalho, mas apenas num dos regimes previstos nas alíneas *b)* e *c)* do número seguinte, sem prejuízo de outros casos previstos na lei.

3-Nos termos do que for acordado, a isenção de horário pode compreender as seguintes modalidades:

a) Não sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) Possibilidade de alargamento da prestação a um determinado número de horas, por dia ou por semana;

c) Observância dos períodos normais de trabalho acordados.

4-A isenção não prejudica o direito do trabalhador aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos neste CCT, bem como ao período mínimo de descanso diário, nos termos da lei.

5-O acordo previsto no número 3 deve observar a forma escrita e conter a modalidade legal de isenção de horário de trabalho adotada, bem como o regime de retribuição inerente.

6- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho têm direito ao subsídio previsto na cláusula 55.^a («Subsídio de IHT»), sem prejuízo de possibilidade de renúncia nos casos previstos na lei.

Cláusula 22.^a

Descanso semanal e complementar

Os trabalhadores têm direito a um dia de descanso semanal obrigatório e a um dia de descanso semanal complementar, que coincidirão, respetivamente, com o domingo e o sábado, salvo nos casos de empresas ou serviços que funcionem ao fim de semana, nos quais os dias de descanso serão os que constarem dos respetivos mapas de horário de trabalho ou das escalas de serviço.

Cláusula 23.^a

Trabalho suplementar

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

2- O trabalho suplementar só poderá ser prestado:

a) Quando a empresa tenha de fazer face a acréscimos eventuais e transitórios de trabalho que não justifiquem a admissão de trabalhador;

b) Havendo motivo de força maior ou quando se torne indispensável para prevenir ou reparar prejuízos graves para a empresa ou para a sua viabilidade.

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

4- A empresa fica obrigada a assegurar o transporte no regresso do trabalhador à sua residência após a execução de trabalho suplementar, desde que não haja transportes públicos para o efeito, nos 30 minutos seguintes ao termo do trabalho.

5- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar em dias de descanso semanal ou feriados, a entidade empregadora é obrigada a custear o transporte.

6- Sempre que a prestação de trabalho suplementar em continuação do período normal de trabalho diário se prolongue, pelo menos, até às 20h00 e tenha a duração mínima de duas horas, a empresa terá que assegurar ou pagar o jantar.

7- Quando o trabalhador prestar trabalho suplementar, não poderá entrar novamente ao serviço, sem que antes tenham decorrido 12 horas.

Cláusula 24.^a

Limites de trabalho suplementar

1- Nos casos previstos na alínea a) do número 2 da cláusula anterior, cada trabalhador não pode prestar mais de duas horas diárias de trabalho suplementar por dia normal de trabalho e oito horas diárias em dia de descanso semanal ou feriado, não podendo ultrapassar as 200 horas por ano.

2- O disposto no número anterior aplica-se igualmente aos trabalhadores a tempo parcial, na proporção do horário semanal estabelecido.

Cláusula 25.^a

Trabalho suplementar - Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho suplementar em dia útil, em dia de descanso semanal complementar e em dia feriado confere ao trabalhador o direito a um descanso compensatório retribuído, correspondente a 25 % das horas de trabalho suplementar realizado, o qual se vencerá logo que perfizer um número de horas igual ao período normal de trabalho diário, devendo ser gozado nos 90 dias seguintes.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal obrigatório dá ao trabalhador direito a descansar um dia completo nos sete dias seguintes, sem prejuízo da retribuição normal.

3- Na falta de acordo, o dia de descanso compensatório será fixado pela empresa.

4- Por acordo entre a empresa e o trabalhador, o descanso compensatório devido por trabalho suplementar não prestado em dias de descanso semanal obrigatório, pode ser substituído por prestação de trabalho retribuído com um acréscimo não inferior a 100 %.

Cláusula 26.^a**Trabalho noturno**

- 1- Considera-se noturno o trabalho prestado no período que decorre entre as 20h00 e as 7h00.
- 2- Considera-se também como noturno o trabalho prestado em antecipação ou em prolongamento de um período de, pelo menos, sete horas de trabalho noturno que compreenda o período entre as 0h00 e as 5h00 e até ao limite total de onze horas.
- 3- O trabalho noturno será pago nos termos das cláusulas 52.^a e 54.^a

CAPÍTULO V**Local de trabalho e deslocações em serviço****Cláusula 27.^a****Local habitual de trabalho - Princípio geral**

- 1- O local habitual de trabalho deverá ser definido pela empresa no ato de admissão de cada trabalhador, entendendo-se para o efeito como o local para onde o trabalhador irá exercer a sua atividade e para o qual foi contratado.
- 2- Salvo a ocorrência de motivos ponderosos devidamente fundamentados, nenhum trabalhador pode ser obrigado a realizar deslocações que não lhe permitam o regresso diário à sua residência.
- 3- O disposto no número anterior não abrange os trabalhadores que por inerência das suas funções tenham de realizar deslocações.

Cláusula 27.^a-A**Teletrabalho**

- 1- O regime de teletrabalho resulta de acordo escrito, nos termos e com o conteúdo previsto na legislação em vigor.
- 2- O empregador é responsável pela disponibilização ao trabalhador dos equipamentos e sistemas necessários à realização do trabalho e à interação trabalhador-empregador, devendo o acordo para prestação de teletrabalho celebrado especificar se são fornecidos diretamente ou adquiridos pelo trabalhador, com a concordância do empregador acerca das suas características e preços.
- 3- São integralmente compensadas pelo empregador todas as despesas adicionais que, comprovadamente, o trabalhador suporte como direta consequência da aquisição ou uso dos equipamentos e sistemas informáticos ou telemáticos necessários à realização do trabalho, nos termos do número anterior, incluindo os acréscimos de custos de energia e da rede instalada no local de trabalho em condições de velocidade compatível com as necessidades de comunicação de serviço, assim como os custos de manutenção dos mesmos equipamentos e sistemas.
- 4- Para efeitos do presente artigo, consideram-se despesas adicionais as correspondentes à aquisição de bens e ou serviços de que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo para prestação de teletrabalho, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador no último mês de trabalho em regime presencial.
- 5- O trabalhador em regime de teletrabalho tem os mesmos direitos e deveres dos demais trabalhadores da empresa com a mesma categoria ou com função idêntica, nomeadamente no que se refere a formação, promoção na carreira, limites da duração do trabalho, períodos de descanso, incluindo férias pagas, proteção da saúde e segurança no trabalho, reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, e acesso a informação das estruturas representativas dos trabalhadores.
- 6- Deve ser garantida a privacidade dos trabalhadores, não permitindo em nenhuma circunstância o acesso por meios digitais a informação confidencial do trabalho no contexto pessoal e familiar.
- 7- Nas demais disposições relativas à prestação de teletrabalho aplica-se a legislação em vigor.

Cláusula 28.^a**Deslocações e pagamento**

- 1- A empresa assegurará ao trabalhador, sempre que este se desloque em serviço, o meio de transporte e/ou pagamento das inerentes despesas.

2- A viatura do trabalhador poderá ser por este utilizada na deslocação em serviço, desde que a empresa e o trabalhador nisso hajam acordado.

3- No caso específico dos trabalhadores em regime total ou predominantemente externo, quando utilizem, com o acordo da entidade empregadora, a sua viatura própria, ser-lhe-á garantido o custeio do trajeto normal da deslocação, contando este a partir de e até à sua casa.

4- Quando os trabalhadores referidos no número anterior habitem fora da área concelhia da sua cidade base e esta for uma das cidades de Lisboa, Porto ou Coimbra, não serão consideradas em serviço as deslocações entre a casa do trabalhador e os limites concelhios daquela cidade.

5- Quando o trabalhador utilizar viatura própria ao serviço da empresa, com a concordância expressa desta, de forma esporádica ou regular, será reembolsado por cada quilómetro percorrido pelo valor que em cada ano é estabelecido para a administração pública e pelo valor das portagens efetivamente pagas.

6- Quando, devido a deslocações em serviço, o trabalhador ficar impossibilitado de tomar a refeição nas condições em que normalmente o faz, a empresa abonar-lhe-á a importância no montante referido no anexo IV, número 2.

7- O início e o termo da deslocação em serviço deverão ter lugar dentro do período normal de trabalho.

Cláusula 29.^a

Viagem em serviço

1- Quando em viagem de serviço, em território nacional, que, pelo seu raio de ação, a acordar entre a empresa e o trabalhador, não permita o regresso diário deste, o trabalhador terá direito ao pagamento uma quantia diária no montante definido no anexo IV, número 2, para as despesas de alojamento e alimentação.

2- A viagem em serviço referida no número anterior não deverá ser superior a 21 dias seguidos, sem prejuízo dos casos especiais a acordar, por escrito, entre o trabalhador e a empresa.

3- As viagens em serviço às Regiões Autónomas e ao estrangeiro deverão ser objeto de acordo escrito entre a empresa e o trabalhador, o qual não poderá fixar condições inferiores às estipuladas neste CCT.

4- Após uma das viagens referidas no número anterior, o trabalhador terá direito a 1 dia de descanso quando aquela tenha sido superior a 21 dias seguidos, e a 1 dia de descanso suplementar por cada 30 dias seguidos quando a viagem haja tido a duração global superior a 60 dias seguidos.

Cláusula 30.^a

Encontro de contas

O disposto nas cláusulas anteriores entende-se sem prejuízo de encontro de contas com eventual subsídio de almoço que o trabalhador aufera.

Cláusula 31.^a

Cobertura dos riscos de doença

1- Durante o período de deslocação, os encargos com a assistência médica, medicamentosa e hospitalar que, em razão do local em que o trabalho seja prestado, deixa eventualmente de ser assegurado aos trabalhadores pela Segurança Social ou não lhes sejam igualmente garantidos por qualquer entidade seguradora deverão ser cobertos pelas empresas, que, para tanto, assumirão as obrigações que competiriam à Segurança Social se os trabalhadores não estivessem deslocados, a menos que tal se deva à inércia do trabalhador, nomeadamente a falta de credencial adequada.

2- Durante os períodos de doença comprovados por atestado médico, o trabalhador deslocado terá ainda direito ao pagamento da viagem de regresso, se esta for prescrita pelo médico que o assistiu.

3- O trabalhador deslocado, sempre que não possa comparecer ao serviço por motivo de doença, deverá avisar no mais curto espaço de tempo possível a empresa, sem o que a falta será considerada injustificada.

4- Em caso de morte do trabalhador em deslocação, a entidade empregadora pagará todas as despesas de transporte e trâmites legais para o local de residência.

Cláusula 32.^a

Local de férias dos trabalhadores deslocados

1- Para efeitos de férias a entidade empregadora assegurará aos trabalhadores deslocados o custo da viagem de ida e volta, pela via mais rápida, para e do local donde foi deslocado se, relativamente ao gozo de férias imediatamente anteriores, houverem decorrido pelo menos:

- a) Seis meses para os deslocados em território nacional;
- b) Um ano, para os trabalhadores deslocados no estrangeiro, sendo neste caso o período referido às últimas férias gozadas.

2- Durante as férias os trabalhadores terão apenas direito à sua retribuição como se não estivessem deslocados.

3- Não será contado como férias o tempo necessário ao trabalhador para o regresso, pela via mais rápida, ao local donde foi deslocado, e subsequente retorno, pela mesma via, ao local de deslocação.

CAPÍTULO VI

Férias, feriados, faltas e licenças

SECÇÃO I

Férias

Cláusula 33.^a

Direito a férias

1- O direito a férias reporta-se ao trabalho prestado no ano civil anterior e vence-se no dia 1 de janeiro de cada ano, salvo o disposto no número seguinte.

2- No ano da contratação, o trabalhador tem direito, após seis meses completos de execução do contrato, a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês de duração do contrato, até ao máximo de 20 dias úteis.

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

4- O direito a férias é irrenunciável e o seu gozo efetivo não pode ser substituído, fora dos casos expressamente previstos na lei, por qualquer compensação económica ou outra, ainda que com o acordo do trabalhador.

Cláusula 34.^a

Duração do período de férias

1- Os trabalhadores abrangidos por este contrato terão direito a gozar em cada ano civil, sem prejuízo da retribuição normal, um período de férias igual a vinte e dois dias úteis.

2- A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios-dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios-dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios-dias.

3- Para efeitos do número anterior desta cláusula, não relevam como faltas:

- a) As ausências a título de licença por maternidade, incluindo as ausências em que a lei permite que o pai goze a licença em substituição da mãe, paternidade, aborto e adoção;
- b) Os créditos de horas legalmente concedidos aos delegados e dirigentes sindicais, aos membros das comissões de trabalhadores e aos representantes dos trabalhadores para a segurança, higiene e saúde no trabalho;
- c) As dadas por motivo de doença profissional ou doença do foro oncológico.

4- O trabalhador admitido com contrato cuja duração total não atinja seis meses tem direito a gozar 2 dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, nos termos da lei.

Cláusula 35.^a

Marcação do período de férias

1- A época de férias deverá ser escolhida de comum acordo entre o trabalhador e a entidade empregadora.

2- Na falta de acordo, caberá à entidade empregadora marcar as férias e elaborar o respetivo mapa, nos termos da lei.

3- As férias devem ser gozadas seguidas, podendo, todavia, a entidade empregadora e o trabalhador acordar em que sejam gozadas interpoladamente, desde que salvaguardado, no mínimo, um período de 10 dias úteis consecutivos.

4- Os trabalhadores que pertençam ao mesmo agregado familiar ou vivam em união de facto ou economia comum, e se encontrem ao serviço da mesma entidade empregadora devem gozar férias simultaneamente, salvo se houver prejuízo grave para a empresa.

5- A entidade empregadora elaborará um mapa de férias definitivo, que será afixado nos locais de trabalho, entre 15 de abril e 31 de outubro do ano em que as férias vão ser gozadas.

Cláusula 36.^a

Alteração de marcação do período de férias

1- Se, depois de marcado o período de férias, exigências imperiosas do funcionamento da empresa determinarem o adiamento ou a interrupção das férias já iniciadas, o trabalhador tem direito a ser indemnizado pela entidade empregadora dos prejuízos que comprovadamente haja sofrido na pressuposição de que gozaria integralmente as férias na época fixada.

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

3- Haverá lugar a alteração do período de férias sempre que o trabalhador na data prevista para o seu início esteja temporariamente impedido por facto que não lhe seja imputável.

Cláusula 37.^a

Violação do direito a férias

No caso de a entidade empregadora obstar com culpa ao gozo das férias nos termos previstos no presente contrato, o trabalhador receberá, a título de compensação, o triplo da retribuição correspondente ao período em falta, que deverá obrigatoriamente ser gozado no 1.º trimestre do ano civil subsequente.

SECÇÃO II

Feriados

Cláusula 38.^a

Feriados

1- São considerados feriados obrigatórios os como tal previstos na lei.

2- O feriado de Sexta-Feira Santa pode ser observado em outro dia com significado local no período da Páscoa.

3- São ainda considerados feriados a Terça-Feira de Carnaval e o feriado municipal da localidade onde se situa o estabelecimento ou, quando este não existir, o feriado distrital.

SECÇÃO III

Faltas

Cláusula 39.^a

Definição de falta

1- Falta é a ausência do trabalhador no local de trabalho e durante o período em que devia desempenhar a atividade a que está adstrito.

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

Cláusula 40.^a

Tipos de faltas

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas justificadas as seguintes faltas:

a) As dadas por altura do casamento, durante 15 dias seguidos;

b) As motivadas por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos do artigo 40.º-A;

- c) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da legislação especial;
 - d) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto não imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - e) As motivadas pela necessidade de prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
 - f) As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, nos termos previstos na lei;
 - g) As ausências não superiores a quatro horas e só pelo tempo estritamente necessário, justificadas pelo responsável pela educação de menor, uma vez por trimestre, para deslocação à escola tendo em vista inteirar-se da situação educativa do filho menor;
 - h) As dadas pelos trabalhadores eleitos para as estruturas de representação coletiva, nos termos deste CCT e da lei;
 - i) As dadas por candidatos a eleições para cargos públicos, durante o período legal da respetiva campanha eleitoral, nos termos da lei;
 - j) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
 - k) As que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- Às ausências resultantes do exercício da atividade de bombeiros voluntários e doação de sangue é aplicável o regime legal.

Cláusula 40.^a-A

Faltas por motivo de falecimento de cônjuge, parente ou afim

- 1- O trabalhador pode faltar justificadamente:
- a) Até vinte dias consecutivos, por falecimento de descendente ou afim no 1.º grau na linha reta;
 - b) Até vinte dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, ou de parente ou afim ascendente no 1.º grau na linha reta;
 - c) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral.
- 2- Aplica-se o disposto na alínea b) do número anterior em caso de falecimento de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador.

Cláusula 41.^a

Comunicação das faltas

- 1- As faltas justificadas, quando previsíveis, serão obrigatoriamente comunicadas à empresa com a antecedência mínima de cinco dias, incluindo-se neste prazo o dia da comunicação.
- 2- As faltas por motivo de casamento do trabalhador deverão ser comunicadas com a antecedência mínima de 15 dias.
- 3- Quando imprevistas, as faltas serão obrigatoriamente comunicadas à empresa logo que possível.
- 4- A comunicação tem de ser renovada sempre que haja prorrogação do período de falta.
- 5- A empresa pode exigir do trabalhador, durante a ausência e até 15 dias após a comunicação da falta, prova dos factos invocados para a justificação.
- 6- O não cumprimento do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 42.^a

Consequências das faltas justificadas

- 1- As faltas justificadas não determinam a perda ou prejuízo de quaisquer direitos ou regalias do trabalhador, salvo o disposto na lei e no número seguinte.
- 2- Sem prejuízo do disposto da lei, determinam perda de retribuição as seguintes faltas, ainda que justificadas:
- a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de Segurança Social de proteção na doença;
 - b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;
 - c) As previstas na alínea k) do número 2 da cláusula 40.^a, quando excedam o limite legal;
 - d) As autorizadas ou aprovadas pela empresa com menção expressa de desconto na retribuição.

Cláusula 43.^a**Efeitos das faltas no direito a férias**

As faltas, justificadas ou não justificadas, quando determinem perda de retribuição, podem ser substituídas, se o trabalhador expressamente assim o preferir, por dias de férias, na proporção de um dia de férias por cada dia de falta, desde que seja salvaguardado o gozo efetivo de 20 dias úteis de férias ou da correspondente proporção, se se tratar de férias no ano de admissão.

SECÇÃO IV

Licença sem retribuiçãoCláusula 44.^a**Licença sem retribuição**

- 1- A entidade empregadora pode conceder ao trabalhador, a pedido deste, licença sem retribuição.
- 2- O trabalhador tem ainda direito a licença sem retribuição de longa duração para frequência de cursos ministrados em estabelecimento de ensino, ou de formação ministrados sob responsabilidade de uma instituição de ensino ou de formação profissional, bem como para assistência a filhos menores, nos termos legalmente estabelecidos.
- 3- A empresa pode recusar a concessão da licença prevista no número anterior nos termos da lei.
- 4- O trabalhador beneficiário da licença sem retribuição mantém o direito ao lugar e o período de ausência conta-se para efeitos de antiguidade.
- 5- Durante o período de licença sem retribuição mantêm-se os direitos, deveres e garantias da empresa e do trabalhador, na medida em que não pressuponham a efetiva prestação de trabalho.

CAPÍTULO VII

Da retribuição e outras prestações pecuniáriasCláusula 45.^a**Definição de retribuição**

- 1- Só se considera retribuição aquilo a que nos termos do contrato, das normas que o regem ou dos usos, o trabalhador tem direito como contrapartida do seu trabalho.
- 2- A retribuição compreende a retribuição de base e todas as outras prestações regulares e periódicas feitas, direta ou indiretamente, em dinheiro ou em espécie.
- 3- O valor da retribuição horária será calculado segundo a seguinte fórmula:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{n \times 52}$$

sendo:

- Rh = Retribuição horária;
 Rm = Retribuição mensal;
 n = Período normal de trabalho semanal.

Cláusula 46.^a**Pagamento da retribuição**

- 1- O pagamento da retribuição do trabalho deve ser efetuado até ao termo do período de trabalho diário do último dia útil de cada mês.
- 2- No ato de pagamento da retribuição, a empresa deve facultar ao trabalhador documento do qual conste a identificação daquela e o nome completo deste, o número de inscrição na instituição de Segurança Social respetiva, a categoria profissional, o período a que respeita a retribuição, discriminando a retribuição base e as demais prestações, os descontos e deduções efetuados e o montante líquido a receber.
- 3- O pagamento será sempre feito ao mês, qualquer que seja o horário e a categoria do trabalhador.

Cláusula 47.^a**Retribuição mínima**

A todos os trabalhadores são asseguradas as retribuições mínimas previstas na tabela constante do número 1 do anexo IV.

Cláusula 48.^a**Retribuição mista**

1- Os trabalhadores poderão receber uma retribuição mista, isto é, constituída por uma parte certa e outra variável.

2- Para determinar o valor da retribuição variável, designadamente para o cálculo dos subsídios de férias e de Natal, tomar-se-á como tal a média dos valores que o trabalhador recebeu ou tinha direito a receber nos últimos doze meses ou no tempo de execução do contrato, se este tiver durado menos tempo.

Cláusula 49.^a**Diuturnidades**

1- Os trabalhadores têm direito a uma diuturnidade no montante constante do anexo IV, por cada quatro anos de permanência ao serviço da mesma entidade empregadora e na mesma profissão ou categoria profissional, até ao limite de seis diuturnidades.

2- As diuturnidades acrescem à retribuição efetiva.

3- Para o limite de seis diuturnidades fixado no número 1, contam as diuturnidades devidas e vencidas por força da regulamentação coletiva anteriormente aplicável.

Cláusula 50.^a**Subsídio de férias**

1- A entidade empregadora pagará a todos os trabalhadores, antes do início das férias, e, se possível, com a antecedência de 15 dias, um subsídio igual à retribuição correspondente ao período de férias, sem prejuízo da retribuição normal.

2- Este subsídio beneficiará sempre de qualquer aumento de retribuição que se efetue até ao início das férias.

3- O aumento de férias previsto no número 2 da cláusula 34.^a não tem consequências no montante de subsídio de férias.

Cláusula 51.^a**Subsídio de Natal**

1- Os trabalhadores têm direito a receber pelo Natal um subsídio correspondente a um mês de retribuição normal.

2- No ano da admissão, os trabalhadores que se mantenham ao serviço em 31 de dezembro, mas cujo contrato não tenha atingido a duração de um ano, receberão a importância proporcional aos meses que medeiam entre a data da sua admissão e 31 de dezembro, considerando-se como mês completo qualquer fração igual ou superior a quinze dias.

3- Cessando o contrato de trabalho, a empresa pagará ao trabalhador a parte do subsídio de Natal proporcional ao número de meses completos de serviço prestado no ano da cessação.

4- Suspendendo-se o contrato de trabalho por impedimento prolongado do trabalhador, este terá direito:

a) No ano da suspensão, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço prestado nesse ano;

b) No ano de regresso à prestação do trabalho, a um subsídio de Natal de montante proporcional ao número de meses completos de serviço até 31 de dezembro, a contar da data do regresso.

5- O subsídio de Natal deverá ser pago, em regra, até ao dia 30 de novembro.

Cláusula 52.^a**Retribuição de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida das seguintes percentagens:

a) 50 % para as horas suplementares diurnas;

b) O trabalho suplementar superior a 100 horas é pago a 75 %, a partir da 2.^a hora;

c) 150 % para as horas suplementares noturnas.

2- O trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou em dia feriado dá direito a um acréscimo de retribuição, correspondente à retribuição base acrescida, respetivamente, de 150 % e de 100 %.

3- O acréscimo referido na alínea b) do número 1 inclui a retribuição especial por trabalho noturno.

Cláusula 53.^a

Subsídio de refeição

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente CCT terão direito a um subsídio de refeição no valor previsto no anexo IV, número 2, por cada dia completo de trabalho efetivamente prestado.

2- O trabalhador a tempo parcial tem direito ao subsídio de refeição previsto no número anterior ou, caso lhe seja mais favorável, ao definido pelos usos da empresa, exceto quando a sua prestação de trabalho diária seja inferior a cinco horas, sendo então calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal.

3- O valor deste subsídio não será considerado para o cálculo da remuneração de férias e subsídios de férias e de Natal.

4- Não terão direito ao subsídio previsto no número 1 os trabalhadores ao serviço de empresas que forneçam integralmente refeições ou nelas participem com montante não inferior ao previsto para aquele subsídio.

Cláusula 54.^a

Retribuição do trabalho noturno

O trabalho noturno será retribuído, sem prejuízo do disposto na cláusula 55.^a, com o acréscimo de 25 % do valor da retribuição horária a que dá direito o trabalho equivalente prestado durante o dia.

Cláusula 55.^a

Subsídio por isenção do horário de trabalho

A retribuição especial mínima devida pela isenção de horário de trabalho, em referência às modalidades previstas nas alíneas do número 3 da cláusula 21.^a, é a seguinte:

- 25 % da retribuição base mensal, para as situações previstas nas alíneas a) e b);
- 10 % da retribuição base mensal para as situações previstas na alínea c).

Cláusula 56.^a

Abono para falhas

1- Os trabalhadores que exerçam, como atividade principal, funções de pagamento ou recebimento em numerário têm direito a um abono mensal para falhas no montante definido no anexo IV, número 2, enquanto se mantiverem no exercício dessas funções.

2- Sempre que os trabalhadores referidos no número anterior sejam substituídos nas funções citadas, o trabalhador substituto terá direito ao abono para falhas na proporção do tempo de substituição e enquanto esta durar.

3- O abono previsto nesta cláusula não será considerado para efeitos da retribuição de férias e subsídios de férias e de Natal.

CAPÍTULO VIII

Da disciplina

Cláusula 57.^a

Poder disciplinar

1- A empresa tem poder disciplinar sobre os trabalhadores ao seu serviço, relativamente às infrações por estes praticadas e exerce-o de acordo com as normas estabelecidas na lei e neste CCT.

2- O poder disciplinar é exercido pela entidade empregadora ou pelo superior hierárquico do trabalhador, nos termos previamente estabelecidos por aquela.

Cláusula 58.^a**Sanções disciplinares**

1- As sanções disciplinares aplicáveis no âmbito deste CCT são as seguintes:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Perda de dias de férias;
- d) Suspensão do trabalho com perda da retribuição e de antiguidade;
- e) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias.

3- A suspensão do trabalho com perda de retribuição não pode exceder 20 dias por cada infração e, em cada ano civil, o total de 60 dias.

4- Para efeitos de graduação das sanções disciplinares, deverá atender-se à natureza e gravidade da infração, ao grau de culpa, ao comportamento do trabalhador, à sua personalidade e às condições particulares de serviço em que possa ter-se encontrado no momento da infração, à prática disciplinar da empresa e demais circunstâncias relevantes.

5- A sanção disciplinar não prejudica o direito de a empresa exigir indemnização por prejuízos ou de promover a aplicação de sanção penal a que a infração eventualmente dê lugar.

Cláusula 59.^a**Procedimento e prescrição**

1- Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada sem audiência prévia, por escrito, do trabalhador. A sanção de despedimento só pode ser aplicada nos termos do regime legal respetivo.

2- O procedimento disciplinar só pode exercer-se nos 60 dias subsequentes àquele em que o empregador, ou o superior hierárquico com competência disciplinar, teve conhecimento da infração e da pessoa do infrator.

3- Iniciado o procedimento disciplinar, pode o empregador suspender o trabalhador, se a presença deste se mostrar inconveniente, mas não pode suspender o pagamento da retribuição.

4- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

5- A infração disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que são aplicáveis os prazos prescricionais da lei penal ou logo que cesse o contrato de trabalho.

CAPÍTULO IX**Cessação do contrato de trabalho****Cláusula 60.^a****Cessação do contrato de trabalho**

1- O regime de cessação do contrato de trabalho é aquele que consta da legislação em vigor e no disposto nas cláusulas deste capítulo.

2- O contrato de trabalho pode cessar por:

- a) Rescisão por qualquer das partes durante o período experimental;
- b) Caducidade;
- c) Revogação por acordo das partes;
- d) Despedimento por facto imputável ao trabalhador;
- e) Despedimento coletivo;
- f) Despedimento por extinção do posto de trabalho;
- g) Despedimento por inadaptação;
- h) Resolução com justa causa, promovida pelo trabalhador;
- i) Denúncia por iniciativa do trabalhador.

3- Cessando o contrato de trabalho, por qualquer forma, o trabalhador tem direito a receber:

- a) O subsídio de Natal proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação;
- b) A retribuição correspondente às férias vencidas e não gozadas, bem como o respetivo subsídio;
- c) A retribuição correspondente a um período de férias proporcional aos meses de trabalho prestado no ano da cessação, bem como o respetivo subsídio.

4- Da aplicação do disposto nas alíneas *b)* e *c)* do número anterior, ao contrato cuja duração não atinja, por qualquer causa, 12 meses, não pode resultar um período de férias superior ao proporcional à duração do vínculo, sendo esse período considerado para efeitos de retribuição, subsídio e antiguidade.

5- Para efeitos no disposto nas alíneas *a)* e *b)* do número 3, bem como para efeitos do cálculo de quaisquer compensações a que o trabalhador tenha direito em consequência da cessação do contrato de trabalho, o período de férias não gozadas por motivo de cessação do contrato de trabalho conta-se sempre para efeitos de antiguidade.

Cláusula 60.^a-A

Valor da indemnização em certos casos de cessação do contrato de trabalho

1- O trabalhador tem direito a indemnização correspondente a um mês de retribuição mensal efetiva por cada ano, ou fração, de antiguidade, não podendo ser inferior a três meses, nos seguintes casos:

- a)* Caducidade do contrato por motivo de extinção ou encerramento da empresa;
- b)* Resolução com justa causa, por iniciativa do trabalhador;
- c)* Despedimento por facto não imputável ao trabalhador, designadamente despedimento coletivo, extinção do posto de trabalho ou inadaptação.

2- Para os trabalhadores admitidos a partir de 1 de janeiro de 2013 a indemnização será a correspondente a vinte dias de retribuição por cada ano de antiguidade, ou a correspondente proporção no caso de ano incompleto.

3- Nos casos de despedimento promovido pela empresa em que o tribunal declare a sua ilicitude e o trabalhador queira optar pela indemnização em lugar da reintegração, o valor daquela será, no mínimo, o previsto no número 1.

4- Nas situações em que a lei permite a oposição à reintegração, a indemnização a estabelecer pelo tribunal não pode ser inferior a 1,5 meses de retribuição mensal efetiva por cada ano ou fração de antiguidade, contada desde a admissão do trabalhador até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

5- A caducidade de contrato a termo por iniciativa da empresa confere ao trabalhador o direito a uma compensação correspondente a dois dias de retribuição mensal por cada mês de duração do vínculo.

Cláusula 60.^a-B

Denúncia por iniciativa do trabalhador

1- O trabalhador pode, a todo o tempo, denunciar o contrato, independentemente de justa causa, mediante comunicação escrita enviada à empresa com a antecedência mínima de trinta ou sessenta dias, conforme, tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

2- Sendo o contrato a termo, o trabalhador que se pretenda desvincular antes do decurso do prazo acordado deve avisar a empresa com a antecedência mínima de trinta dias, se o contrato tiver duração igual ou superior a seis meses, ou de quinze dias, se for de duração inferior.

3- Se o trabalhador não cumprir, total ou parcialmente, o prazo de aviso prévio estabelecido nos números anteriores, fica obrigado a pagar à empresa uma indemnização de valor igual à retribuição mensal efetiva correspondente ao período de antecedência em falta.

Cláusula 61.^a

Certificado de trabalho

1- Em qualquer caso de cessação do contrato de trabalho, a entidade empregadora deverá entregar ao trabalhador um certificado de trabalho donde conste o tempo durante o qual esteve ao serviço e o cargo ou os cargos que desempenhou.

2- O certificado não pode conter quaisquer outras referências, salvo pedido escrito do trabalhador nesse sentido.

3- Além do certificado de trabalho, o empregador é obrigado a entregar ao trabalhador outros documentos destinados a fins oficiais que por aquele devam ser emitidos e que este solicite, designadamente os previstos na legislação de Segurança Social.

CAPÍTULO X

Parentalidade

Cláusula 62.^a

Proteção na parentalidade

1- Para efeitos do regime de proteção na parentalidade previsto neste CCT, no Código do Trabalho e legislação complementar, consideram-se abrangidos os trabalhadores que informem o empregador, por escrito e com comprovativo adequado, da sua situação.

2- O regime previsto neste capítulo é ainda integrado pelas disposições legais sobre a matéria, designadamente as mais favoráveis ao trabalhador.

Cláusula 63.^a

Licença parental

1- A licença parental compreende as seguintes modalidades:

- a) Licença parental inicial;
- b) Licença parental inicial exclusiva da mãe;
- c) Licença parental inicial a gozar pelo pai por impossibilidade da mãe;
- d) Licença parental exclusiva do pai;
- e) Licença parental complementar.

2- A licença parental, em qualquer das modalidades, terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

3- Sempre que o pai ou a mãe trabalhadores o desejarem, têm direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença parental.

Cláusula 64.^a

Licença parental inicial exclusiva da mãe

1- A mãe trabalhadora pode gozar até 30 dias da licença parental inicial antes do parto.

2- É obrigatório o gozo, por parte da mãe trabalhadora, de 42 dias consecutivos de licença a seguir ao parto.

Cláusula 65.^a

Licença parental inicial exclusiva do pai

1- É obrigatório o gozo pelo pai trabalhador de uma licença parental de 28 dias, seguidos ou interpolados de no mínimo 7 dias, nos 42 dias seguintes ao nascimento da criança, 7 dos quais gozados de modo consecutivo imediatamente a seguir a este.

2- Após o gozo da licença a que alude o número anterior, o pai trabalhador tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe.

Cláusula 66.^a

Redução do horário de trabalho

1- Se o recém-nascido for portador de deficiência ou doença crónica devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhador têm direito a uma redução do horário de trabalho de dez horas semanais, até a criança perfazer um ano de idade, cumulável com o disposto nos números 3 e 4 da cláusula 67.^a

2- Se a deficiência ou doença crónica assim o justificar, por acordo entre a empresa e o trabalhador, a duração média do trabalho semanal, incluindo a redução do horário referida no número anterior, poderá ser aferida mensalmente, não excedendo 40 ou 43 horas para os trabalhadores cujo período normal de trabalho seja, respetivamente, igual ou inferior a 35 ou superior a 35 horas semanais.

3- Os trabalhadores com um ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário parcial ou flexível, nas condições legalmente definidas.

4- O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, aos trabalhadores com filhos portadores de deficiência ou doença crónica, nos termos e condições legalmente estabelecidos.

Cláusula 67.^a**Dispensas para consultas, amamentação e aleitação**

1- A trabalhadora grávida tem direito a dispensa do trabalho para se deslocar a consultas pré-natais, pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2- Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em 3 consultas pré-natais, devidamente comprovadas.

3- A mãe que comprovadamente amamenta o filho tem direito, para esse efeito, a ser dispensada em cada dia de trabalho por dois períodos distintos de duração máxima de uma hora cada, durante todo o tempo que durar a amamentação, sem perda de retribuição.

4- No caso de não haver amamentação, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito, por decisão conjunta, a uma dispensa diária por dois períodos distintos com a duração máxima de uma hora cada para aleitação/assistência aos filhos, até 12 meses após o parto e sem perda da retribuição, salvo se outro regime for acordado entre o trabalhador e a empresa.

Cláusula 68.^a**Proteção da segurança e saúde**

1- Sem prejuízo de outras obrigações previstas na lei, em atividades suscetíveis de apresentarem risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, o empregador deve avaliar a natureza, grau e duração da exposição da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou amamentação, informando a trabalhadora dos resultados dessa avaliação, bem como das medidas de proteção adotadas.

2- Se a avaliação revelar qualquer risco para a segurança e saúde da trabalhadora ou repercussões sobre a gravidez ou amamentação, deve o empregador tomar as medidas necessárias para evitar a exposição das trabalhadoras a esses riscos, nomeadamente:

- a) Adaptar as condições de trabalho;
- b) Em caso de impossibilidade de adaptação ou esta se mostrar excessivamente demorada ou demasiado onerosa, atribuir à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante outras tarefas compatíveis com o seu estado e categoria profissional;
- c) Se a adoção das medidas anteriores se revelarem inviáveis, a trabalhadora fica dispensada da prestação do trabalho, durante todo o período necessário para evitar a exposição aos riscos.

3- As trabalhadoras ficam dispensadas da prestação de trabalho suplementar ou noturno, nos termos legalmente previstos.

Cláusula 69.^a**Faltas para assistência a filho**

1- Os trabalhadores têm direito a faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos, até um limite máximo de 30 dias por ano.

2- Em caso de hospitalização, o direito a faltar estende-se pelo período em que aquela durar, se se tratar de menor de 12 anos, mas não pode ser exercido simultaneamente pelo pai ou pela mãe.

3- Os trabalhadores podem faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho com 12 ou mais anos de idade que, no caso de ser maior, terá que fazer parte do seu agregado familiar, até um limite máximo de 15 dias por ano.

4- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se, independentemente da idade, caso o filho seja portador de deficiência ou doença crónica.

Cláusula 70.^a**Regime de licenças, faltas e dispensas**

1- Não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de serviço, salvo quanto à retribuição, podendo os trabalhadores beneficiar dos subsídios atribuídos pela Segurança Social, as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez;
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adoção;

- e) Licença parental complementar, em qualquer das modalidades;
 - f) Falta para assistência a filho;
 - g) Falta para assistência a neto;
 - h) Dispensa de prestação de trabalho no período noturno;
 - i) Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde;
 - j) Dispensa para avaliação para adoção.
- 2- As dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam perda de quaisquer direitos, incluindo a retribuição, e são consideradas como prestação efetiva de serviço.

CAPÍTULO XI

Da formação profissional

Cláusula 71.^a

Formação profissional - Princípios gerais

- 1- A formação profissional consubstancia um direito e um dever, quer das empresas quer dos trabalhadores, e visa o desenvolvimento certificado das qualificações dos trabalhadores e o incremento da produtividade e da competitividade das empresas.
- 2- A aquisição de novos conhecimentos e competências profissionais no âmbito de programas de formação ou aprendizagem promovidos pela empresa ou por iniciativa do trabalhador, desde que ligados à sua atividade profissional, será tida em conta na evolução profissional do trabalhador.
- 3- As empresas devem elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores, os quais devem ser objeto de prévia informação e consulta aos trabalhadores e aos seus representantes, nos termos legais.

Cláusula 72.^a

Formação contínua

- 1- Os planos de formação contínua têm de abranger, em cada ano, um mínimo de 10 % do total dos trabalhadores efetivos da empresa.
- 2- No âmbito da formação contínua certificada, será assegurado a cada trabalhador um mínimo de quarenta horas anuais de formação, aferidas em períodos de referência de 3 anos.
- 3- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas estabelecido no número anterior se a formação não for assegurada pela empresa ao longo de três anos por motivo a esta imputável, mediante comunicação prévia mínima de dez dias.
- 4- O conteúdo da formação referida no número 3 é escolhido pelo trabalhador, devendo ter correspondência com a sua atividade ou respeitar a qualificações básicas em tecnologia de informação e comunicação, segurança, higiene e saúde no trabalho ou em línguas estrangeiras.
- 5- O crédito de horas para formação referido nos números anteriores confere o direito à retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.
- 6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador tem direito a receber a retribuição correspondente ao crédito de horas para a formação que não lhe tenha sido proporcionado.

Cláusula 73.^a

Formação no local de trabalho

- 1- A formação no local de trabalho será computada no número mínimo de horas de formação exigida pela lei desde que observados os requisitos legais para o efeito e conste de registo próprio com indicação dos seguintes elementos:
- a) Dia em que ocorreu a ação de formação;
 - b) Duração da ação formação;
 - c) Objetivos da ação de formação;
 - d) Conteúdo da ação de formação;
 - e) Resultados da avaliação da formação;

- f) Identificação do(s) formador(es);
- g) Lista de presenças assinada pelos trabalhadores/formandos.

2- Nos casos previstos no número anterior deverá ser entregue ao trabalhador, pela entidade formadora, um certificado de formação relativo ao módulo ou ação de formação de que o trabalhador beneficiou, do qual deverão constar, nomeadamente, os elementos informativos constantes das alíneas a) a f) do número anterior.

Cláusula 74.^a

Formação por iniciativa dos trabalhadores

1- Os trabalhadores que, por sua iniciativa, frequentem cursos ou ações de formação profissional certificada inferiores a seis meses, que não se incluam no plano anual de formação da empresa, podem beneficiar de licenças sem retribuição, nos termos da lei.

2- Por acordo com a entidade empregadora, o trabalhador pode beneficiar de licença de curta duração para formação profissional certificada, sem prejuízo da retribuição e demais regalias, que abranja parte ou a totalidade do período diário ou semanal de trabalho, cuja duração será imputada em 50 % no número mínimo de horas de formação previsto na cláusula anterior.

3- A frequência dos cursos ou ações previstos nesta cláusula deve ser comunicada à entidade empregadora com a antecedência possível ou logo que o trabalhador tenha conhecimento da sua admissão no curso ou ação.

Cláusula 75.^a

Trabalhadores-estudantes

Os trabalhadores-estudantes beneficiam dos direitos previstos na lei, nomeadamente em matéria de dispensa ao trabalho, faltas justificadas, férias e licenças, estando igualmente adstritos ao cumprimento das obrigações nela previstas.

CAPÍTULO XII

Segurança, higiene, prevenção e saúde no trabalho

Cláusula 76.^a

Segurança, higiene, e saúde no trabalho

1- As empresas assegurarão condições adequadas em matéria de segurança, higiene e saúde no trabalho, garantindo a necessária formação, informação e consulta aos trabalhadores e seus representantes, no cumprimento das normas legais aplicáveis.

2- A organização da segurança, higiene e saúde no trabalho nas modalidades previstas na lei, é da responsabilidade das empresas e visa a prevenção dos riscos profissionais e a promoção da saúde dos trabalhadores.

3- A duração de ações de formação em segurança, higiene e saúde no trabalho será computada no número mínimo de horas de formação anual exigida pela lei.

4- Os representantes dos trabalhadores nos domínios da segurança, higiene e saúde no trabalho são eleitos nos termos previstos na lei.

Cláusula 77.^a

Saúde no trabalho

1- As empresas assegurarão, diretamente, em colaboração com outras empresas ou através da modalidade de serviço externo, a atividade de vigilância da saúde no trabalho que respeite o legalmente estabelecido sobre a matéria e esteja dotado de meios técnicos e humanos necessários para a execução das tarefas que lhe incumbem.

2- O serviço de saúde no trabalho, de carácter essencialmente preventivo, tem por finalidade assegurar a vigilância adequada da saúde e condições de higiene dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho.

3- Os trabalhadores ficam obrigados a submeter-se aos exames médicos de saúde previstos na lei, bem como aos de carácter preventivo que venham a ser determinados pelos serviços de saúde no trabalho.

Cláusula 78.^a**Trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida**

1- Aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida deverão ser proporcionadas condições de prestação da atividade adequadas à sua situação, nomeadamente no que respeita à adaptação dos postos de trabalho, exceto se tais medidas consubstanciarem, nos termos da lei, encargos desproporcionados para o empregador.

2- Em caso de incapacidade parcial permanente proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, será esta obrigada a proceder, nos termos da lei, à reconversão do trabalhador afetado para função compatível com o respetivo estado.

3- Em caso de incapacidade parcial temporária, proveniente de doença profissional ou acidente de trabalho ao serviço da empresa, o trabalhador não poderá prestar serviços que prejudiquem a sua recuperação, de acordo com as entidades competentes, mantendo sempre o direito à retribuição que auferia anteriormente se esta for superior à correspondente às funções desempenhadas.

Cláusula 79.^a**Consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas**

1- As empresas, quando considerarem adequado, podem promover ações de sensibilização e prevenção no domínio do uso/abuso de álcool ou substâncias psicotrópicas.

2- Em complemento das ações de sensibilização e prevenção referidas no número anterior, as empresas poderão criar, através de regulamentação interna, medidas de controlo ao consumo abusivo de álcool ou de substâncias psicotrópicas pelos trabalhadores.

3- As regulamentações internas de cada empresa poderão considerar como motivos para ação disciplinar as seguintes situações:

a) A recusa injustificada do trabalhador à realização dos testes de álcool ou substâncias psicotrópicas;

b) A obtenção repetida de resultados reveladores de consumo excessivo de álcool ou de uso indevido de substâncias psicotrópicas.

4- Considera-se consumo excessivo de álcool aquele que for superior ao limite estabelecido para a condução automóvel.

5- Considera-se uso indevido de substâncias psicotrópicas, aquele que não se mostre em conformidade com prescrição médica que o justifique.

6- Os resultados das análises efetuadas apenas podem ser divulgados ao trabalhador, médico dos serviços de vigilância da saúde no trabalho, e ao superior hierárquico com competência disciplinar ou ao instrutor do processo disciplinar que seja instaurado com base em tais análises.

7- Em caso algum, a pretexto do controlo do consumo abusivo de álcool ou substâncias psicotrópicas, podem as empresas proceder a outras análises que não as previstas nesta cláusula.

CAPÍTULO XIII

Dos direitos sindicaisCláusula 80.^a**Direito à atividade sindical**

Os trabalhadores e as associações sindicais têm direito a desenvolver atividade sindical no interior das empresas, nomeadamente através de delegados sindicais, comissões sindicais e comissões intersindicais, nos termos previstos na lei.

Cláusula 81.^a**Quotização sindical**

1- O empregador obriga-se a enviar aos sindicatos outorgantes, até ao décimo quinto dia do mês seguinte a que respeitam, o produto das quotas dos trabalhadores, desde que estes manifestem expressamente essa vontade mediante declaração escrita.

2- O valor da quota sindical é o que a cada momento for estabelecido pelos estatutos dos sindicatos, cabendo a estes informar a empresa da percentagem estatuída e respetiva base de incidência.

CAPÍTULO XIV

Da interpretação, integração e resolução dos conflitosCláusula 82.^a**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes constituirão uma comissão paritária formada por quatro elementos, sendo dois em representação da associação patronal e dois em representação dos sindicatos signatários, com competência para interpretar e integrar as disposições desta convenção.

2- A comissão paritária funciona mediante convocação por escrito de qualquer das partes contratantes devendo as reuniões ser fixadas com cinco dias de antecedência mínima, com indicação de agenda de trabalhos e do local, dia e hora da reunião.

3- A comissão paritária só pode deliberar desde que esteja presente metade dos representantes de cada parte.

4- As deliberações são tomadas por unanimidade e depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, considerando-se, a partir desta e para todos os efeitos, parte integrante deste CCT.

5- As partes comunicarão uma à outra, dentro de 20 dias a contar da publicação desta convenção, a identificação dos respetivos representantes.

6- A substituição de representantes é lícita a todo o tempo, mas só produz efeitos 15 dias após a sua comunicação à outra parte.

Cláusula 83.^a**Conciliação, mediação e arbitragem**

As partes contratantes comprometem-se a tentar dirimir os conflitos emergentes da celebração, aplicação e revisão do presente CCT pelo recurso à conciliação, mediação ou arbitragem voluntária.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitóriasCláusula 84.^a**Manutenção de direitos e regalias adquiridos**

Da aplicação do presente CCT não poderão resultar quaisquer prejuízos para os trabalhadores, designadamente baixa de categoria ou grau ou diminuição de retribuição.

Cláusula 85.^a**Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT**

1- Com a entrada em vigor do presente contrato são revogados os contratos coletivos de trabalho para a indústria farmacêutica, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2008, incluindo todas as posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2016 e, bem assim, toda a regulamentação coletiva de trabalho que fosse aplicável à área e âmbito consignado na cláusula 2.^a

2- Os outorgantes do presente CCT consideram que o mesmo consagra um regime globalmente mais favorável do que o previsto nos instrumentos de regulamentação coletiva anteriores e ora revogados.

ANEXO I

Definição de funções

Ajudante de motorista - Acompanha o motorista; vigia e indica as manobras; arruma as mercadorias no veículo, podendo fazer a sua distribuição e a cobrança correspondente no ato da entrega.

Analista de sistemas - Concebe e projeta, no âmbito do tratamento automático da informação, os sistemas que melhor respondam aos fins em vista, tendo em conta os meios de tratamento disponíveis. Pode dirigir a instalação dos sistemas de tratamento automático da informação ou coordenar a preparação dos programas.

Assistente administrativo - Executa tarefas relacionadas com o expediente geral da empresa, de acordo com procedimentos estabelecidos. Procede ao tratamento adequado de correspondência e documentação, registando e atualizando a informação e os dados necessários à gestão de uma ou mais áreas da empresa. Atende, informa ou encaminha o público interno ou externo à empresa.

Assistente de atendimento e apoio ao cliente - Assegura, com o recurso a meios de comunicação e/ou tecnologias de informação, predominantemente funções de atendimento e apoio ao cliente, recebendo nomeadamente, notas de encomenda e/ou efetuando operações de *telemarketing*.

Auxiliar administrativo - Anuncia, acompanha e informa os visitantes; executa serviços de reprodução e endereçamento de documentos, bem como serviços gerais internos não especificados; recebe e faz a entrega de mensagens, correspondência e objetos inerentes ao serviço interno e externo.

Caixa - Tem a seu cargo as operações de caixa e registo do movimento relativo a transações respeitantes à gestão da empresa. Pode preparar os fundos destinados a serem depositados e tomar as disposições necessárias para os levantamentos.

Chefe de secção - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e/ou controle da execução do trabalho efetuado por um grupo de trabalhadores.

Chefe de serviços - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efetuado por outros trabalhadores de um sector ou sectores da empresa.

Delegado comercial - Promove bens e serviços junto de clientes ou potenciais clientes. Pode receber encomendas. Observa os produtos quanto à sua aceitação pelo público, estuda meios eficazes de publicidade, pesquisa e implementa medidas visando incrementar as vendas. Pode, quanto de tal seja incumbido, organizar e participar em exposições.

Diretor de serviços - Organiza e dirige, nos limites dos poderes de que está investido, as atividades da empresa ou de um ou vários dos seus departamentos ou serviços.

Diretor técnico - Trabalhador que exerce a direção técnica, assegurando a qualidade das atividades desenvolvidas nos termos previstos na lei.

Nota: Quando exerça funções de coordenação sobre outros trabalhadores que exerçam as funções de direção técnica, é classificado como diretor técnico coordenador.

Distribuidor - Executa serviços externos, distribuindo as mercadorias por clientes ou sectores de vendas. Pode arrumar, acondicionar e ou desembalar os produtos, com vista à sua expedição ou armazenamento.

Embalador de armazém - Acondiciona, desembala e movimenta os produtos através de meios manuais ou mecânicos, com vista à sua expedição ou armazenamento. Aplica rótulos ou etiquetas nas embalagens para a sua conveniente identificação.

Embalador-encarregado - Orienta um grupo de trabalhadores segundo diretrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de atuação, no sector de embalagem.

Empregado de serviços externos - Procede fora do escritório a cobranças, pagamentos, depósitos e levantamentos em instituições financeiras. Procede, complementar ou acessoriamente, à recolha e entrega de documentos e correspondência.

Encarregado - Orienta um grupo de trabalhadores segundo diretrizes fixadas superiormente, exigindo conhecimentos dos processos de atuação.

Encarregado geral - Desempenha, sob a orientação do seu superior hierárquico, funções de chefia, coordenação e supervisão e ou controle da execução do trabalho efetuado e de toda a atividade da unidade funcional, assumindo a responsabilidade pelo seu bom funcionamento.

Motorista - Conduz veículos automóveis; Zela pela sua boa conservação e pela carga que transporta e distribui, podendo também, se necessário, orientar a sua carga e descarga.

Operador de logística - Trabalhador responsável pelas operações de entrada, saída e trânsito de mercadorias e outros materiais, executando ou fiscalizando os respetivos documentos. Recebe e satisfaz as encomendas feitas pelos clientes. Colabora com o seu superior hierárquico na organização material do armazém e responsabiliza-se pela arrumação, reposição e conservação das mercadorias e ou materiais, verificando também os respetivos prazos de validade. Trata de toda a documentação inerente à atividade do armazém e colabora na execução de inventários. Confere mercadorias ou produtos, com vista ao seu acondicionamento ou expedição, podendo registar a sua entrada ou saída.

Operador de máquinas - Manobra ou utiliza máquinas simples no armazém ou estabelecimento, nomeadamente: empilhadores, monta-cargas e balanças ou básculas.

Praticante - Trabalhador com idade inferior a 18 anos de idade que, reunindo os requisitos legais para o efeito, desempenhe uma atividade profissional de «telefonista/rececionista», de «servente de armazém», de «auxiliar administrativo» ou de «assistente de atendimento comercial».

Nota: A denominação de praticante será completada consoante as funções desempenhas. Por exemplo: «praticante de telefonista/rececionista».

Secretário de direção - Ocupa-se do secretariado específico da administração ou direção da empresa. Entre outras, competem-lhe normalmente as seguintes funções: redigir atas das reuniões de trabalho; assegurar por sua própria iniciativa o trabalho de rotina diário do gabinete; providenciar pela realização das assembleias-gerais, reuniões de trabalho, contratos e escrituras e manter atualizada a agenda de trabalho dos profissionais que secretaria.

Servente de armazém - Executa, no estabelecimento ou armazém, tarefas indiferenciadas, não necessitando de formação profissional específica.

Técnico administrativo - Para além das funções de assistente administrativo, organiza e executa atividades técnico-administrativas especializadas no âmbito de uma ou mais áreas funcionais da empresa que requeiram conhecimentos técnicos específicos e tomada de decisões correntes. Pode elaborar estudos relacionados com as áreas funcionais a que esteja afeto. Pode orientar ou coordenar funcionalmente a atividades de outros profissionais administrativos.

Técnico de computador - Trabalhador que se ocupa da conservação, manutenção e reparação de *hardware* e *software* dos computadores.

Técnico de contabilidade - Organiza e classifica os documentos contabilísticos da empresa. Efetua o registo das operações contabilísticas, utilizando aplicações informáticas e documentos. Prepara, para a gestão da empresa, a documentação necessária ao cumprimento das obrigações legais e ao controlo das atividades. Recolhe dados necessários à elaboração, pela gestão, de relatórios periódicos da situação económico-financeira da empresa, nomeadamente, orçamentos, planos de ação, inventários e relatórios.

Técnico especializado - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, segundo as diretrizes definidas pelos superiores hierárquicos. Orienta, sob o ponto de vista técnico, outros trabalhadores.

Técnico estagiário - Executa tarefas de natureza técnica no âmbito da sua qualificação profissional inerentes ao sector da empresa a que está adstrito, sob a supervisão e acompanhamento de um superior hierárquico.

Técnico de informática - Trabalhador que, a partir de especificações recebidas, instala, mantém e coordena o funcionamento de diverso *software*, *hardware* e sistemas de telecomunicações, a fim de criar um ambiente informático estável que responda às necessidades da empresa. Pode integrar equipas de desenvolvimento na área da informática, concebendo, adaptando e implementando aplicações. Mantém um suporte ativo ao utilizador, executando treino específico e participando em programas de formação.

Técnico de manutenção e conservação - Instala, conserva, afina e repara todo o tipo de máquinas e instalações, assegurando a inspeção periódica do seu funcionamento. Guia-se por esquemas e outras especificações técnicas.

Técnico de secretariado - Assegura a organização e execução das atividades de secretariado e de apoio a um ou vários serviços ou sectores da empresa, gerindo a agenda de trabalhos e tomando decisões correntes. Secretaria reuniões e assegura a elaboração das respetivas atas, utilizando os meios tecnológicos adequados ao desempenho da sua função.

Técnico de vendas - É o trabalhador que, detentor de bons conhecimentos dos produtos e serviços da empresa, da concorrência e do mercado, prepara, promove e efetua ações de venda em função dos objetivos da empresa e tendo em vista a satisfação das necessidades dos clientes. Assegura o serviço de apoio ao cliente e colabora na identificação e localização de potenciais oportunidades de negócio.

Telefonista/rececionista - Presta serviço numa central telefónica, transmitindo aos telefones internos as chamadas recebidas e estabelecendo ligações internas ou para o exterior. Responde a pedidos de informações telefónicas e desempenha outras tarefas, nomeadamente as relacionadas com a receção, encaminhamento de visitantes, abertura, distribuição e registo de correspondência.

Tesoureiro - Dirige a tesouraria, tendo a responsabilidade dos valores que lhe estão confiados. Verifica as diversas caixas e confere as respetivas existências; prepara os fundos para serem depositados nos bancos e toma as disposições necessárias para as operações financeiras. Verifica, periodicamente, se o montante dos valores coincide com o que os livros indicam. Pode, por vezes, autorizar certas despesas e executar outras tarefas relacionadas com as operações financeiras. Elabora os orçamentos de tesouraria.

Trabalhador de limpeza - Executa tarefas relacionadas com limpeza, lavagem e arrumação.

ANEXO II

Enquadramento profissional

Grupo	Categorias profissionais
I	Diretor de serviços
II	Chefe de serviços Diretor técnico coordenador
III	Analista de sistemas Diretor técnico Técnico de contabilidade
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas
VII	Assistente administrativo II Empregado de serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/rececionista
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logística estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)

Grupo	Categorias profissionais
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza
XIII	Praticante

ANEXO III

Evolução na carreira profissional

1- Operadores de logística

De	A	Condições a satisfazer
Operador de logística estagiário	Operador de logística I	Completar 1 ano de permanência na categoria
Operador de logística I	Operador de logística II	Completar 3 anos de permanência na categoria
Operador de logística II	Operador de logística III	Completar 4 anos de permanência na categoria

2- Assistentes de atendimento e apoio ao cliente

De	A	Condições a satisfazer
Assistente de atendimento e apoio ao cliente I	Assistente de atendimento e apoio ao cliente II	Completar 1 ano na categoria de assistente de atendimento e apoio ao cliente I

3- Trabalhadores administrativos

De	A	Condições a satisfazer
Assistente administrativo estagiário	Assistente administrativo I	Completar 1 ano de permanência na categoria
Assistente administrativo I	Assistente administrativo II	Completar 3 anos de permanência na categoria
Assistente administrativo II	Técnico administrativo I	Completar 4 anos de permanência na categoria
Técnico administrativo I	Técnico administrativo II	Progressão por mérito

4- Técnicos

De	A	Condições a satisfazer
Técnico estagiário	Técnico especializado	Completar 1 ano na categoria de técnico estagiário
Técnico de informática I	Técnico de informática II	Completar 1 ano na categoria de técnico de informática I

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Diretor de serviços	1 559,00 €
II	Chefe de serviços Diretor técnico coordenador	1 331,00 €
III	Analista de sistemas Diretor técnico Técnico de contabilidade	1 195,00 €
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	1 161,00 €
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	1 063,00 €
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	970,00 €
VII	Assistente administrativo II Empregado de serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	945,00 €
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	938,00 €
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/rececionista	928,00 €
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	918,00 €

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logístico estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	908,00 €
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	898,00 €
XIII	Praticante	870,00 €

2- Cláusulas de expressão pecuniária:

- Cláusula 28.^a «Deslocações em serviço» - 16,55 €;
- Cláusula 29.^a «Viagens em serviço» - 71,65 €;
- Cláusula 49.^a «Diuturnidades» - 8,45 €;
- Cláusula 53.^a «Subsídio de refeição» - 9,70 €;
- Cláusula 56.^a «Abono para falhas» - 47,50 €.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho 50 empresas e 1000 trabalhadores.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Catarina dos Reis Barreiros, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes - COFESINT, em representação das seguintes organizações sindicais filiadas:

- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;

e em representação da FE - Federação dos Engenheiros, que para o efeito a credenciou, e que representa os seguintes sindicatos:

- SNEET - Sindicato Nacional dos Engenheiros, Engenheiros Técnicos e Arquitetos;
- SERS - Sindicato dos Engenheiros;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante.

Paulo Mota, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de maio de 2025, a fl. 104 do livro n.º 13, com o n.º 149/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e o Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ (produtos farmacêuticos) - Alteração salarial e outras

Revisão salarial e outras ao CCT para o comércio e distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de 8 de maio de 2024.

CAPÍTULO I

Área, âmbito, vigência e denúncia do CCTCláusula 1.^a**Designação das entidades celebrantes**

O presente CCT é celebrado, por um lado, entre a GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos e, por outro lado, pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ, bem como pelas associações sindicais por esta representada e outorgantes do CCT.

Cláusula 2.^a**Área e âmbito**

O presente CCT aplica-se em todo o território nacional à atividade comercial grossista de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e obriga, por um lado, as empresas inscritas na divisão farmacêutica e/ou na divisão veterinária da GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos que tenham como atividade principal a comercialização e a distribuição de produtos farmacêuticos e/ou veterinários e, por outro lado, os trabalhadores ao serviço daquelas empresas, filiados nas associações sindicais outorgantes, que desempenhem funções inerentes às categorias e profissões previstas nesta convenção.

Cláusula 3.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1-(...)

2-O prazo de vigência da tabela de remunerações mínimas e das cláusulas de expressão pecuniária é o constante do anexo IV.

CAPÍTULO XV

Disposições finais e transitóriasCláusula 84.^a**Revogação da regulamentação anterior e carácter globalmente mais favorável do CCT**

1-Mantém-se em vigor o texto publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17, de maio de 2024, em tudo o que não foi acordado alterar na presente revisão.

2-(...)

ANEXO IV

Tabela salarial e cláusulas de expressão pecuniária

1- Tabela salarial

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
I	Diretor de serviços	1 559,00 €
II	Chefe de serviços Director técnico coordenador	1 331,00 €
III	Analista de sistemas Diretor técnico Técnico de contabilidade	1 195,00 €
IV	Chefe de secção Encarregado-geral Técnico especializado Técnico de informática II Tesoureiro	1 161,00 €
V	Delegado comercial Encarregado Secretário de direcção Técnico administrativo II Técnico de informática I Técnico estagiário	1 063,00 €
VI	Técnico administrativo I Técnico de manutenção e conservação Caixa Técnico de computador Técnico de secretariado Técnico de vendas	970,00 €
VII	Assistente administrativo II Empregado de serviços externos Embalador-encarregado Motorista de pesados Operador de logística III	945,00 €
VIII	Assistente administrativo I Motorista de ligeiros Assistente de atendimento e apoio ao cliente II Operador de logística II	938,00 €
IX	Assistente de atendimento e apoio ao cliente I Ajudante de motorista Distribuidor Operador de logística I Telefonista/rececionista	928,00 €
X	Assistente administrativo estagiário Embalador de armazém (mais de 1 ano) Operador de máquinas (mais de 1 ano)	918,00 €

Grupo	Categorias profissionais	Remuneração base mínima
XI	Auxiliar administrativo (mais de 1 ano) Embalador de armazém (menos de 1 ano) Operador de logístico estagiário Operador de máquinas (menos de 1 ano)	908,00 €
XII	Auxiliar administrativo (menos de 1 ano) Servente de armazém Trabalhador de limpeza	898,00 €
XIII	Praticante	870,00 €

2- Cláusulas de expressão pecuniária

Em vigor de 1 de janeiro a 31 de dezembro de 2025.

- Cláusula 28.^a «Deslocações em serviço» - 16,55 €;
- Cláusula 29.^a «Viagens em serviço» - 71,65 €;
- Cláusula 49.^a «Diuturnidades» - 8,45 €;
- Cláusula 53.^a «Subsídio de refeição» - 9,70 €;
- Cláusula 56.^a «Abono para falhas» - 47,50 €.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção colectiva de trabalho 60 empresas e 1500 trabalhadores.

Lisboa, 15 de abril de 2025.

Pela GROQUIFAR - Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos:

Catarina dos Reis Barreiros, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato das Indústrias e Afins - SINDEQ:

Vera Cristiana Pires Falhas, na qualidade de mandatária.

Osvaldo Fernandes de Pinho, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de maio de 2025, a fl. 104 do livro n.º 13, com o n.º 148/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial

A Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE acordam na revisão parcial do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 22, de 15 de junho de 2008, entre as mesmas celebrado, cujo texto consolidado consta, juntamente com a sua terceira revisão parcial, do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2024, nos seguintes termos:

Cláusula única

Revisão parcial

1- Os valores das remunerações mínimas mensais previstas na tabela salarial constante do anexo III do CCT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 33, de 8 de setembro de 2024 passam, com efeitos a partir do dia 1 de abril de 2025 (inclusive), a ser os que constam do anexo III do presente acordo de revisão parcial.

2- Os outorgantes propõem-se a requerer em conjunto ao ministério responsável pelos assuntos laborais, no momento do depósito do presente acordo de revisão parcial do CCT, a respetiva portaria de extensão, nos seguintes termos:

a) Às relações de trabalho entre empregadores filiados na APED, que desenvolvam atividade retalhista com o âmbito referido no número 1 e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais previstas no CCT não representados pelas associações sindicais outorgantes;

b) Às relações de trabalho entre empregadores não filiados em qualquer associação de empregadores que exerçam a atividade de comércio retalhista e trabalhadores ao seu serviço das profissões e categorias profissionais nelas previstas, desde que os respetivos estabelecimentos obedeçam a uma das seguintes condições:

i) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, disponha de uma área de venda contínua, de comércio a retalho alimentar, igual ou superior a 2000 m²;

ii) Sendo de comércio a retalho não alimentar, disponha de uma área de venda contínua igual ou superior a 4000 m²;

iii) Sendo de comércio a retalho alimentar ou misto, pertencente a empresa ou grupo de empresas que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada de comércio a retalho alimentar igual ou superior a 15 000 m²;

iv) Sendo de comércio a retalho não alimentar, pertencente a empresa ou grupo de empresas que detenha, a nível nacional, uma área de venda acumulada igual ou superior a 25 000 m².

ANEXO III

Tabela salarial

Nível	Âmbito profissional	Remuneração mínima mensal/tempo completo
I	Diretor	1 575,00 €
II	Diretor de loja	
III	Analista de sistema A Chefe de serviços Supervisor de zona Técnico licenciado A	1 557,15 €
IV	Analista de sistemas B Chefe de departamento Coordenador de loja Gerente de loja Gestor de produto comercial A Programador informático de 1. ^a Técnico licenciado B	1 365,00 €
V	Chefe de secção administrativo Chefe de sector Comprador Encarregado (carnes) Encarregado de armazém Encarregado de loja A Gestor de produto comercial B Programador informático de 2. ^a Secretário de administração Supervisor de secção Técnico licenciado C Técnico/técnico administrativo A	1 197,00 €
VI	Chefe de secção/operador encarregado Eletricista-auto principal Encarregado de loja B Encarregado/chefe de <i>snack</i> Oficial de carnes principal Secretário de direcção Técnico/técnico administrativo B	939,75 €
VII	Eletricista-auto especializado Eletricista principal Escriturário principal Fiel de armazém Mecânico principal Oficial de carnes especializado Operador de armazém principal Operador de hipermercado/supermercado/loja principal Panificador/pasteleiro principal Secretário Subchefe de secção administrativo Subchefe de secção Técnico/técnico administrativo C	918,75 €

VIII	Conferente Cozinheiro especializado Decorador especializado Desenhador especializado Eletricista especializado Eletricista-auto de 1.^a Empregado de mesa/bar/balcão/<i>snack</i> especializado Escriturário especializado Mecânico especializado Motorista de pesados Oficial de carnes de 1.^a Oficial serralheiro civil Oficial serralheiro mecânico Operador de armazém especializado Operador de hipermercado/supermercado/loja especializado Operador informático de 1.^a Panificador/pasteleiro especializado Telefonista/rececionista especializado Vigilante especializado	902,50 €
IX	Cozinheiro de 1.^a Decorador de 1.^a Desenhador de 1.^a Eletricista de 1.^a Eletricista-auto de 2.^a Empregado de mesa/bar/balcão/<i>snack</i> de 1.^a Empregado de serviços externos de 1.^a Escriturário de 1.^a Mecânico de 1.^a Motorista de ligeiros Oficial de carnes de 2.^a Operador de hipermercado /supermercado /loja de 1.^a Operador de armazém de 1.^a Operador informático de 2.^a Panificador/pasteleiro de 1.^a Telefonista/rececionista de 1.^a Vigilante de 1.^a	887,25 €
X	Cozinheiro de 2.^a Decorador de 2.^a Desenhador de 2.^a Eletricista de 2.^a Empregado de mesa/bar/balcão/<i>snack</i> de 2.^a Empregado de serviços externos de 2.^a Escriturário de 2.^a Mecânico de 2.^a Operador de armazém de 2.^a Operador de hipermercado/supermercado/loja de 2.^a Operador informático estagiário Panificador/pasteleiro de 2.^a Telefonista/rececionista de 2.^a Vigilante de 2.^a	876,75 €

XI	Auxiliar de cozinha/praticante de cozinha Contínuo Desenhador ajudante Escriturário estagiário Guarda Operador de armazém ajudante Operador de hipermercado/supermercado/loja ajudante Pacote Praticante de carnes Praticante eletricista Praticante de eletricista-auto Praticante de mecânico Praticante de mesa/bar/balcão/ <i>snack</i> Praticante de panificação/pastelaria Servente/ajudante de motorista Servente de limpeza	875,00 €
----	--	----------

Declaração

Para efeitos de cumprimento da alínea g) do número 1 do artigo 492 do Código do Trabalho, a associação de empregadores outorgante declara que o presente CCT abrange, à presente data, 228 empregadores e a associação sindical outorgante estima que serão abrangidos 150 mil trabalhadores.

Lisboa, 6 de maio de 2025.

Pela Associação Portuguesa de Empresas de Distribuição - APED:

José António Nogueira de Brito, na qualidade de presidente da direção.

Ana Alves, na qualidade de vice-presidente da direção da APED.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, na qualidade de mandatário.

Depositado em 27 de maio de 2025, a fl. 104 do livro n.º 13, com o n.º 147/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO

CONVENÇÕES COLETIVAS

Contrato coletivo entre a RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA e outro - Alteração salarial e outras

Cláusula única

1- A presente revisão altera a convenção (CCT) publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 38, de 15 de outubro de 2017, com texto consolidado publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2024, que se aplica em Portugal às empresas e agências de navegação aérea filiadas na associação de empregadores outorgante que desenvolvam a atividade de transporte aéreo, com ou sem auto-assistência em escala, autorizadas a explorar a indústria de comunicações aéreas no país (Continente e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira) e os trabalhadores ao seu serviço representados pelos sindicatos outorgantes.

2- Os valores constantes do anexo II (tabela salarial) e o montante do subsídio de refeição constante do anexo II-A (prestações pecuniárias) em vigor, publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego* (BTE), n.º 18, de 15 de maio de 2024, são aumentados em 3 %, atualizando-se aqueles anexos I e II-A, os quais passam a ter a redação constante desta alteração. Os novos valores aplicam-se com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

3- A retribuição base mensal dos trabalhadores admitidos antes de 1 de janeiro de 2025 e que auferiram uma retribuição mensal efetiva de valor superior à retribuição mensal mínima (valor de ingresso) prevista na tabela salarial constante do anexo II será atualizada em 3 %, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 2025.

4- As companhias que efetuaram já, entretanto, em 2024 ou em 2025, aumentos das remunerações mensais efetivas dos seus trabalhadores, para vigorarem nos anos de 2024 e/ou 2025, apenas terão que efetuar aumento em 2025, por via da presente revisão do CCT, caso o aumento global geral que tenham implementado naqueles anos para os seus trabalhadores seja inferior a 3 % e, nesse caso, apenas quanto ao diferencial para esta percentagem. Para este efeito, não se considera o aumento da retribuição mensal de 4,3 % que tenha sido efetuado em 2024 por força da revisão do CCT ocorrida em 2024.

5- As atualizações dos valores das remunerações e do subsídio de refeição previstos nos precedentes números 2, 3 e 4 não se aplicam relativamente a contratos de trabalho que, tendo vigorado após 31 de dezembro de 2024, hajam cessado em data anterior à data da entrada em vigor da presente alteração ao CCT (ou seja, antes do quinto dia subsequente à publicação da alteração no *Boletim do Trabalho e Emprego*).

6- A cláusula 72.^a do CCT passa a ter a seguinte redação:

«Cláusula 72.^a**Remuneração em dias de descanso complementar ou obrigatório, em feriados e de trabalho suplementar**

1- O trabalho suplementar prestado em dia útil será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) 43 % (coef. 1,43) na primeira hora;
- b) 63 % (coef. 1,63) na segunda hora e seguintes.

2- O trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia de feriado será remunerado com um acréscimo de 85 % (coef. 1,85).

3- O trabalho suplementar superior a 100 horas anuais será remunerado com os seguintes acréscimos:

- a) Trabalho suplementar prestado em dia útil:
 - (i) 50 % (coef. 1,50) na primeira hora;
 - (ii) 75 % (coef. 1,75) na segunda hora e seguintes.

b) Trabalho prestado em dia de descanso semanal obrigatório ou complementar e em dia de feriado: 100 % (coef. 2,00).

4- Para efeitos do disposto nesta cláusula, a fórmula a utilizar no cálculo do valor hora será a seguinte:

$$[(RM \times 12) / (52 \times PNT)] \times C$$

em que:

RM = Retribuição mensal base, mais anuidades;

PNT = Período normal de trabalho semanal e

C = Coeficiente aplicável.»

7- Para efeitos do previsto na alínea g) do número 2 do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que o presente CCT abrange 16 empregadores e 180 trabalhadores.

ANEXO II

Tabela salarial (em euros)

	Categoria	Valor de ingresso	2025
Linha hierárquica	CD	2 814,17 €	4 326,47 €
	C. serv.		3 876,24 €
	CE		3 696,50 €
	C. sec.		3 517,16 €
	SUP		3 338,42 €
Linha funcional técnica	TMA OOV	1 622,84 €	3 159,95 €
			2 982,08 €
			2 846,02 €
			2 710,35 €
			2 567,38 €
			2 218,18 €
			1 968,64 €
			1 743,18 €
	TTAE	1 357,93 €	2 846,02 €
			2 710,35 €
			2 567,38 €
			2 218,18 €
			1 968,64 €
			1 743,18 €
			1 471,08 €
Linha funcional técnica	MOT	1 102,75 €	
	OAE		1 968,64 €
			1 743,18 €
	Iniciado	870,00 €	1 471,08 €
Auxiliares de serviços	ASG	870,00 €	1 471,08 €
	T/R		1 366,09 €
	EL		1 189,21 €
			1 087,33 €

Prestações pecuniárias 2025

Subsídio de refeição		13,54 €
Subsídio de alimentação (Aeroporto)	Pequeno-almoço	4,48 €
	Almoço/jantar	19,15 €
	Ceia	10,87 €
Abono para falhas	Cada dia 1/22 de	49,17 €

Lisboa, 15 de abril de 2025.

Pela RENA - Associação das Companhias Aéreas em Portugal:

Benjamim Mendes, mandatário.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos - SITAVA:

Armando Paulo Fernandes Guedes Costa, mandatário.

Fernando José Miguel Pereira Henriques, mandatário.

Pelo Sindicato dos Quadros da Aviação Comercial - SQAC:

Jaime Santos da Silva, mandatário

Depositado em 27 de maio de 2025, a fl. 104 do livro n.º 13, com o n.º 146/2025, 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 coletivo entre o Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE e outros e o Sindicato Independente dos Médicos - SIM - Revisão global

O acordo coletivo de trabalho celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, com as alterações introduzidas pelas sucessivas revisões parciais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013 - retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, de 22 de junho de 2013 -, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 16 de agosto de 2016, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019, constituiu ao longo dos anos o instrumento de regulamentação coletiva aplicável aos trabalhadores médicos com contrato de trabalho celebrado com entidades públicas empresárias integradas no Serviço Nacional de Saúde.

Embora o referido acordo tenha sido inicialmente celebrado por duas estruturas sindicais, a última alteração, publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024, foi promovida por apenas uma dessas entidades.

Considerando que, entretanto, na decorrência de um novo processo negocial, novamente com essa mesma estrutura sindical, foram acordadas alterações ao referido acordo, atenta a relevância de assegurar a necessária segurança jurídica na aplicação do regime laboral em vigor, procede-se à substituição do acordo coletivo anteriormente celebrado pelo presente instrumento, o qual visa clarificar e consolidar o enquadramento normativo aplicável, eliminando eventuais ambiguidades e assegurando uma maior estabilidade e previsibilidade nas relações jurídico-laborais.

Neste sentido, o presente acordo substitui e revoga, na parte que respeita ao Sindicato Independente dos Médicos, o acordo coletivo publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, com as alterações que lhe foram introduzidas pelas sucessivas revisões parciais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013 - retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, em 22 de junho de 2013 -, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 16 de agosto de 2016, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019, e mais recentemente no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024.

Artigo 1.º

Artigo de substituição de acordo coletivo

1-O presente acordo substitui e revoga, na parte que respeita ao Sindicato Independente dos Médicos, o acordo coletivo publicado em *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, com as alterações que lhe foram introduzidas pelas sucessivas revisões parciais publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2013 - retificado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 23, em 22 de junho de 2013 -, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 43, de 22 de novembro de 2015, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 16 de agosto de 2016, no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 15, de 22 de abril de 2019, com a última alteração, e republicação, publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024.

2-Sem prejuízo do disposto no número anterior, as partes concordam que todas as referências feitas noutros instrumentos normativos ao acordo coletivo anteriormente referido devem ser entendidas, no caso dos trabalhadores médicos filiados no Sindicato Independente dos Médicos, como referência ao presente ACT, com as adaptações necessárias.

Artigo 2.º

Carácter globalmente mais favorável

Acordam expressamente as partes que as condições de trabalho estabelecidas neste acordo são globalmente mais favoráveis que as anteriormente estabelecidas no acordo coletivo de trabalho identificado no artigo anterior.

Acordo coletivo

I

Área, âmbito, vigência, denúncia e revisão

Cláusula 1.ª

Área e âmbito

1-O presente acordo coletivo de trabalho (doravante, ACT) aplica-se em todo o território continental da República Portuguesa.

2-O ACT aplica-se a todos os trabalhadores médicos filiados no Sindicato Independente dos Médicos que, vinculados por contrato individual de trabalho (doravante, trabalhador médico), exercem funções nas entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde que o subscrevem (doravante, entidade empregadora).

3-Para os efeitos do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, (doravante CT), aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, as entidades celebrantes estimam que serão abrangidos pela presente convenção coletiva 42 entidades empregadoras e 2750 trabalhadores.

Cláusula 2.ª

Vigência, sobrevivência, denúncia e revisão

1-O ACT entra em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigora pelo prazo de quatro anos.

2-Decorrido o prazo de vigência previsto no número anterior, e não havendo denúncia por qualquer das partes, o ACT renova-se por períodos sucessivos de dois anos.

3-A denúncia pode ser feita por qualquer das partes, com a antecedência de seis meses, e deve ser acompanhada de proposta de revisão, total ou parcial, bem como da respetiva fundamentação.

4-Havendo denúncia, o ACT renova-se por um período de 18 meses.

5-As negociações devem ter início nos 15 dias úteis posteriores à receção da contraproposta e não podem durar mais de 12 meses, tratando-se de proposta de revisão global, nem mais de seis meses, no caso de renovação parcial.

6-Decorrido o prazo de 12 meses previsto no número anterior, inicia-se a conciliação ou a mediação.

7-Decorrido o prazo de três meses desde o início da conciliação ou mediação e no caso de estes mecanismos de resolução se terem frustrado, as partes acordam em submeter as questões em diferendo a arbitragem voluntária, nos termos da lei.

II

Carreira profissional e definição de funções

Cláusula 3.ª

Perfil profissional

1-Considera-se trabalhador médico o profissional legalmente habilitado ao exercício da medicina, capacitado para o diagnóstico, tratamento, prevenção ou recuperação de doenças ou outros problemas de saúde, e apto a prestar cuidados e a intervir sobre indivíduos, conjuntos de indivíduos ou grupos populacionais, doentes ou saudáveis, tendo em vista a proteção, melhoria ou manutenção do seu estado e nível de saúde.

2-A integração na carreira médica determina o exercício das correspondentes funções.

3-O trabalhador médico exerce a sua atividade com plena responsabilidade profissional e autonomia técnico-científica, através do exercício correto das funções assumidas, coopera com outros profissionais cuja ação seja complementar à sua e coordena as equipas multidisciplinares de trabalho constituídas.

Cláusula 4.^a

Integração na carreira médica

Os trabalhadores médicos abrangidos pelo presente ACT são obrigatoriamente integrados numa carreira profissional, designada carreira médica, nos termos do diploma legal que define o regime legal da carreira aplicável aos médicos nas entidades públicas empresariais e nas parcerias em saúde, em regime de gestão e financiamento privados, integradas no Serviço Nacional de Saúde.

Cláusula 5.^a

Estrutura da carreira

A carreira médica é pluricategorial e estrutura-se nas seguintes categorias:

- a) Assistente;
- b) Assistente graduado;
- c) Assistente graduado sénior.

Cláusula 6.^a

Qualificação médica

1- A qualificação médica tem por base a obtenção das capacidades e conhecimentos técnicos adquiridos ao longo da formação profissional dos médicos na carreira médica e compreende os seguintes graus:

- a) Especialista;
- b) Consultor.

2- A qualificação dos trabalhadores médicos estrutura-se em graus enquanto títulos de habilitação profissional atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos em função da obtenção de níveis de competência diferenciados e sujeitos a procedimento concursal.

Cláusula 7.^a

Aquisição e utilização do grau

1-O grau de especialista adquire-se com a obtenção do título de especialista, após conclusão, com aproveitamento, do internato médico da especialidade.

2-O grau de consultor adquire-se após habilitação efetuada por procedimento concursal, que tenha por base, cumulativamente:

- a) Avaliação curricular;
- b) Prova de verificação de aprofundamento de competências;
- c) Exercício efetivo, durante cinco anos, de funções com o grau de especialista.

3-Os trabalhadores médicos integrados na categoria de assistente da carreira médica que obtenham o grau de consultor na sequência de aprovação no procedimento concursal a que se refere o número anterior são providos na categoria de assistente graduado.

4-No exercício e publicitação da sua atividade profissional o trabalhador médico deve sempre fazer referência ao grau detido.

Cláusula 8.^a

Atividade privada e incompatibilidades

1-Aos trabalhadores médicos é permitido exercer a atividade privada, em regime de trabalho autónomo, mediante a mera apresentação à entidade empregadora de compromisso de honra de que, por esse motivo, não resulta qualquer condição de incompatibilidade, conforme modelo de declaração que consta do anexo I ao presente acordo, dele fazendo parte integrante.

2-A acumulação com funções privadas, em regime de trabalho subordinado, depende de autorização da entidade empregadora e não pode determinar para o Serviço Nacional de Saúde qualquer responsabilidade pelos encargos resultantes dos cuidados por esta forma prestados aos seus beneficiários.

3- A autorização para a acumulação de funções privadas, em regime de trabalho subordinado, é concedida a requerimento do trabalhador médico interessado, nos termos legais, devendo mediar um intervalo de tempo não inferior a uma hora entre o exercício das funções a acumular.

4- Não depende de autorização da entidade empregadora, o exercício pelo trabalhador médico, em regime de trabalho autónomo, a título remunerado ou não, das seguintes atividades:

- a) Criação de obras do domínio literário, científico e artístico;
- b) Realização de conferências, palestras e cursos breves;
- c) Elaboração de estudos e pareceres médicos.

5- São consideradas atividades privadas e condições incompatíveis, nomeadamente, o exercício de funções de direção técnica de entidades da área da saúde, convencionadas ou não, por parte de trabalhadores médicos com funções de direção e chefia no âmbito dos estabelecimentos e serviços do SNS, bem como a titularidade de participação superior a 10 % no capital social de entidades convencionadas, por si ou por cônjuge e pelos ascendentes ou descendentes do 1.º grau.

Cláusula 9.^a

Áreas de exercício profissional

1- A carreira médica organiza-se por áreas de exercício profissional, considerando-se desde já as áreas hospitalar, medicina geral e familiar, saúde pública, medicina legal e medicina do trabalho.

2- Cada área prevista no número anterior tem formas de exercício adequadas à natureza e conteúdo da atividade que desenvolve, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 10.^a

Área hospitalar

1- Ao assistente compete, nomeadamente:

- a) Prestar as funções assistenciais e praticar atos médicos diferenciados;
- b) Registar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos;
- c) Participar na formação dos médicos internos;
- d) Integrar e chefiar as equipas de urgência, interna e externa;
- e) Participar em projetos de investigação científica;
- f) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- g) Desempenhar funções docentes;
- h) Responsabilizar-se por unidades médicas funcionais;
- i) Articular a prestação e a continuidade dos cuidados de saúde com os médicos de família;
- j) Participar em júris de concurso;
- k) Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas faltas e impedimentos.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
- b) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- c) Coordenar a dinamização da investigação científica;
- d) Coordenar a dinamização de projetos de bioética;
- e) Coordenar a dinamização de projetos de informatização clínica e de telemedicina;
- f) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento, bem como a gestão dos internamentos e da consulta externa;
- g) Coadjuvar os assistentes graduados seniores da sua área de especialidade.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a) Coordenar atividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Exercer cargos de direção e chefia;
- d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;
- e) Substituir o diretor de serviço da respetiva área nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 11.^a**Área de medicina geral e familiar**

1- Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Prestar cuidados de saúde globais e continuados a uma lista de utentes inscritos com uma dimensão de no máximo 1900 utentes, correspondentes a 2358 unidades ponderadas, pela qual é responsável, individualmente e em equipa, bem como desenvolver atividades de prevenção das doenças e, ainda, promover a gestão da sua lista;
- b) Exercer nos centros de saúde funções de apoio, de carácter transitório, aos utentes sem médico de família;
- c) Registar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos;
- d) Orientar e seguir os doentes na utilização de serviços de saúde a que entenda referenciá-los para adequada assistência, nomeadamente quanto a cuidados hospitalares, mediante relatório escrito confidencial;
- e) Promover a articulação com outros níveis de prestação de cuidados com o objetivo de proceder à sua adequada continuidade;
- f) Responsabilizar-se por unidades funcionais do centro de saúde;
- g) Participar na formação dos médicos internos;
- h) Participar em projetos de investigação científica;
- i) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- j) Desempenhar funções docentes;
- k) Participar em júris de concurso;
- l) Exercer nos centros de saúde funções integradas nos programas de saúde pública, designadamente as de assistência global às populações.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
- b) Coordenar a dinamização da investigação científica;
- c) Coordenar a dinamização de projetos de bioética;
- d) Coordenar a dinamização de projetos de informatização clínica e de telemedicina;
- e) Coordenar os protocolos de diagnóstico, terapêuticos e de acompanhamento;
- f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a) Coordenar atividades assistenciais de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
- b) Coordenar os processos de acreditação;
- c) Desempenhar cargos de direção e chefia, nomeadamente de membro do conselho clínico;
- d) Coadjuvar a direção clínica dos centros de saúde nas atividades de gestão;
- e) Substituir o coordenador de unidade da respetiva área nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 12.^a**Área de saúde pública**

1- Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Assegurar as atividades de promoção da saúde e prevenção da doença na população em geral ou em determinados grupos que a integram;
- b) Identificar necessidades de saúde;
- c) Monitorizar o estado de saúde da população e seus determinantes;
- d) Promover e participar na formação dos médicos internos e na formação pré-graduada, pós-graduada e contínua dos diversos grupos profissionais que integram;
- e) Participar na articulação das atividades de saúde pública com as da medicina geral e familiar e hospitalar;
- f) Gerir programas e projetos nas áreas de defesa, proteção e promoção da saúde da população, no quadro dos planos nacionais de saúde ou dos respetivos programas ou planos regionais ou locais de saúde, nomeadamente vacinação, saúde ambiental, saúde escolar, saúde ocupacional e saúde oral;
- g) Responsabilizar-se por unidades funcionais de saúde pública;
- h) Exercer os poderes de autoridade de saúde;
- i) Cooperar com a autoridade de saúde;
- j) Desempenhar funções docentes;

- k)* Participar em projetos de investigação científica;
- l)* Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- m)* Participar em júris de concursos;
- n)* Praticar atos médicos assistenciais nos limites do seu perfil profissional.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a)* Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
- b)* Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- c)* Promover a investigação e a vigilância epidemiológicas;
- d)* Desenvolver a investigação em saúde pública;
- e)* Coordenar a dinamização de projetos de informatização relativos às áreas da saúde pública;
- f)* Coadjuvar os assistentes graduados seniores.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e assistente graduado e ainda:

- a)* Coordenar atividades de investigação e de formação médica em saúde pública;
- b)* Avaliar o impacto das várias intervenções em saúde;
- c)* Coordenar os processos de acreditação;
- d)* Desempenhar cargos de direção e chefia.

Cláusula 13.^a

Área de medicina legal

1- Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

- a)* Prestar as funções médico-legais e praticar atos periciais diferenciados;
- b)* Elaborar relatórios e pareceres médico-legais;
- c)* Participar na formação dos médicos internos;
- d)* Integrar a escala de exames periciais médico-legais urgentes;
- e)* Orientar o pessoal técnico de diagnóstico e terapêutica e o pessoal técnico-ajudante de medicina legal na realização das suas tarefas;
- f)* Participar em projetos de investigação científica;
- g)* Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
- h)* Desempenhar funções docentes;
- i)* Responsabilizar-se por unidades funcionais médico-legais;
- j)* Articular a prestação e a continuidade da intervenção médico-legal com os médicos das restantes áreas de exercício profissional;
- k)* Participar em júris de concurso;
- l)* Assegurar as funções de assistente graduado ou de assistente graduado sénior, quando não existam ou nas suas faltas e impedimentos.

2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:

- a)* Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
- b)* Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
- c)* Coordenar projetos de investigação científica;
- d)* Coordenar projetos de bioética;
- e)* Coordenar projetos de informatização médico-legal e de telemedicina;
- f)* Coordenar os protocolos de intervenção médico-legal bem como a gestão e gabinetes médico-legais e outras unidades funcionais;
- g)* Coadjuvar os assistentes graduados seniores da sua área de especialidade.

3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:

- a)* Coordenar atividades de investigação científica e de formação médica na área da sua especialidade;
- b)* Coordenar os processos de acreditação;
- c)* Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;
- d)* Exercer as funções de diretor de serviço;
- e)* Substituir o diretor de serviço nas suas faltas e impedimentos, quando para tal designado.

Cláusula 14.^a**Área de medicina do trabalho**

1- Ao assistente são atribuídas, nomeadamente, as seguintes funções:

- a) Realizar a vigilância médica dos trabalhadores da entidade empregadora, emitindo as respetivas fichas de aptidão, bem como desenvolver atividades de prevenção dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais;
 - b) Registrar no processo clínico os atos, diagnósticos e procedimentos, garantindo a sua confidencialidade perante terceiros, nomeadamente a entidade empregadora;
 - c) Tomar decisões de intervenção médica que, na sua avaliação, se imponham em cada caso;
 - d) Orientar e seguir os trabalhadores doentes ou sinistrados na utilização de serviços de saúde a que entenda referenciá-los para adequada assistência, mediante relatório escrito confidencial, bem como proceder e acompanhar os processos de notificação obrigatória de doença profissional ou a sua presunção fundamentada;
 - e) Responsabilizar-se por serviços de saúde ocupacional;
 - f) Promover a articulação com as outras áreas da saúde ocupacional;
 - g) Desenvolver programas de promoção, prevenção e vigilância da saúde nos locais de trabalho, bem como de avaliação das condições de trabalho e o seu impacto na saúde dos trabalhadores, e avaliação e gestão dos riscos profissionais;
 - h) Participar nas atividades de informação e formação dos trabalhadores e prestar informação técnica, na fase de projeto e de execução, sobre as medidas de prevenção relativas às instalações, locais, equipamentos e processos de trabalho;
 - i) Participar na formação dos médicos internos;
 - j) Participar em projetos de investigação científica;
 - k) Integrar programas de melhoria contínua da qualidade;
 - l) Desempenhar funções docentes;
 - m) Participar em júris de concurso;
 - n) Colaborar em programas de saúde pública.
- 2- Ao assistente graduado são atribuídas as funções de assistente e ainda as de:
- a) Coordenar o desenvolvimento curricular dos médicos internos e dos médicos assistentes;
 - b) Coordenar os programas de promoção, prevenção, vigilância da saúde, de avaliação das condições de trabalho e riscos profissionais e do seu respetivo impacto na saúde dos trabalhadores;
 - c) Coordenar programas de melhoria contínua da qualidade;
 - d) Desenvolver a investigação em medicina do trabalho e saúde ocupacional;
 - e) Coordenar e dinamizar projetos de informatização relativos à medicina do trabalho e à saúde ocupacional;
 - f) Coadjuvar os assistentes graduados seniores.
- 3- Ao assistente graduado sénior são atribuídas as funções de assistente e de assistente graduado, cabendo-lhe ainda:
- a) Coordenar atividades de investigação e de formação médica em medicina do trabalho;
 - b) Coordenar os processos de acreditação;
 - c) Desempenhar cargos de direção e chefia;
 - d) Coadjuvar o diretor de serviço nas atividades de gestão;
 - e) Substituir o diretor de serviço nas suas faltas e impedimentos.

Cláusula 15.^a**Independência das funções de gestão**

O desenvolvimento da carreira profissional previsto nas cláusulas 4.^a e 5.^a é independente do exercício de cargos de direção e chefia, os quais dependem exclusivamente de decisão e escolha do órgão de administração da entidade empregadora.

Cláusula 16.^a**Subordinação**

1- Sem prejuízo do disposto na lei e das orientações e princípios emanados da autoridade legalmente competente, os poderes de autoridade e direção próprios do empregador, incluindo o poder disciplinar, são da competência do órgão de administração da entidade empregadora e podem ser delegados nos termos do disposto nos números seguintes.

2-O órgão de administração pode delegar, total ou parcialmente, nos responsáveis hierárquicos de nível adequado, os poderes referidos no número anterior, tendo em vista, nomeadamente, a articulação das funções essenciais da prestação de cuidados e a gestão integrada dos recursos.

3-O estabelecido nos números anteriores não pode prejudicar as competências técnica e científica atribuídas por lei, nem o nexo funcional de primeira linha, de cada profissional, ao responsável da unidade orgânica a que se encontre adstrito.

Cláusula 17.^a

Processo biográfico individual

1-A cada trabalhador médico corresponde um processo biográfico individual de que constam, pelo menos, os elementos relativos ao nome, datas de nascimento e admissão, modalidades dos contratos, carreira profissional, níveis de remuneração, outros abonos e incentivos recebidos, funções desempenhadas, datas de início e termo das férias, licenças, faltas que impliquem perda de remuneração ou diminuição dos dias de férias, sanções disciplinares e outros elementos relativos à biografia profissional relevantes para efeitos fiscais e de Segurança Social.

2-O processo biográfico individual é organizado e mantido pelos serviços de pessoal da entidade empregadora e só pode ser consultado pelo próprio trabalhador médico a que respeite ou por outrem por mandato escrito deste, nos termos da lei, podendo este copiar e solicitar certidões gratuitas, mediante requerimento prévio à entidade empregadora, mesmo após a cessação do contrato de trabalho, sem prejuízo da competência própria das autoridades de inspeção e judiciais.

3-O processo biográfico individual pode ser organizado e mantido em suporte digital, ficando sujeito à legislação em vigor relativa à proteção de dados pessoais.

III

Admissão e período experimental

Cláusula 18.^a

Recrutamento

1-O recrutamento para os postos de trabalho da carreira médica regulada pelo presente ACT, incluindo a mudança de categoria, é feito mediante processo de seleção.

2-O processo de seleção previsto no número anterior é da exclusiva competência do órgão de administração da entidade empregadora, com respeito pelas regras previstas no presente ACT e nas demais normas legais aplicáveis, dos princípios da publicidade prévia, igualdade de oportunidades, imparcialidade, boa-fé e não-discriminação.

3-A regulamentação e tramitação do processo de seleção a que alude o número 1, constam do anexo II ao presente ACT e do qual faz parte integrante.

Cláusula 19.^a

Condições de admissão

1-Para a admissão à categoria de assistente, é exigido o grau de especialista.

2-Para a admissão à categoria de assistente graduado, é exigido o grau de consultor.

3-Para a admissão à categoria de assistente graduado sénior é exigido o grau de consultor e três anos de exercício efetivo com a categoria de assistente graduado.

Cláusula 20.^a

Reconhecimento de graus e categorias

Os graus atribuídos pelo Ministério da Saúde e reconhecidos pela Ordem dos Médicos no âmbito das carreiras médicas, existentes à data da entrada em vigor do Decreto-Lei n.º 176/2009, de 4 de agosto, ou ao abrigo da respetiva conversão, operada nos termos da Lei n.º 12-A/2008, de 27 de fevereiro, bem como as categorias, são oponíveis para a elegibilidade necessária aos procedimentos de recrutamento previstos no presente ACT.

Cláusula 21.^a

Período experimental

1- O período experimental corresponde ao tempo inicial de execução do contrato e destina-se a comprovar se o trabalhador médico possui as competências exigidas pelo posto de trabalho que vai ocupar.

2- O período experimental começa a contar-se a partir do início da execução da prestação de trabalho, nela se incluindo as ações de formação ministradas pela entidade empregadora ou frequentadas por determinação desta, desde que não excedam metade daquele período.

3- Para efeitos da contagem do período experimental são considerados os dias de descanso semanal e feriadados, mas não são tidos em conta os dias de faltas, ainda que justificadas, de licença e de dispensa, bem como de suspensão do contrato.

4- Nos contratos de trabalho por tempo indeterminado, o período experimental tem a duração de 90 dias.

5- Nos contratos de trabalho a termo, o período experimental tem a seguinte duração:

a) 30 dias para contratos de duração igual ou superior a seis meses;

b) 15 dias nos contratos a termo certo de duração inferior a seis meses e nos contratos a termo incerto cuja duração se preveja não vir a ser superior àquele limite.

6- Considera-se cumprido o período experimental, a que se referem os números anteriores, sempre que o contrato por tempo indeterminado tenha sido imediatamente precedido da constituição de um vínculo, nas modalidades de contrato a termo resolutivo ou em comissão de serviço, para o exercício da formação médica especializada, com a mesma entidade empregadora.

7- Durante o período experimental, qualquer das partes pode, por qualquer forma, denunciar o contrato de trabalho, sem aviso prévio nem necessidade de invocação de causa, não havendo direito a indemnização.

8- Em caso de denúncia do contrato no período experimental, presume-se apenas que a parte denunciante perdeu o interesse na manutenção do contrato em resultado da experiência.

IV

Direitos, deveres e garantias das partes

A)

Disposições gerais

Cláusula 22.^a

Princípio geral

1- As entidades empregadoras e os trabalhadores médicos, no cumprimento das respetivas obrigações, assim como no exercício dos correspondentes direitos devem proceder de boa-fé.

2- Na execução do contrato de trabalho devem as partes colaborar na obtenção da maior produtividade, eficácia e eficiência bem como na promoção humana, profissional e social do trabalhador.

Cláusula 23.^a

Deveres da entidade empregadora

1- Sem prejuízo de outras obrigações, a entidade empregadora deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador médico;

b) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias, de forma justa e adequada;

c) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;

d) Promover e facilitar a formação profissional dos trabalhadores médicos nos termos da lei e do presente acordo afetando para o efeito os recursos financeiros necessários;

e) Respeitar a autonomia e competência técnica e científica, bem como a deontologia profissional do trabalhador médico;

f) Não se opor nem de qualquer forma impedir, o exercício de cargos em organizações representativas dos trabalhadores médicos;

g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a proteção da segurança e saúde do trabalhador médico, e indemnizá-lo dos prejuízos resultantes de acidentes de trabalho;

h) Adotar, no que se refere à segurança e saúde no trabalho, as medidas que decorram da aplicação das prescrições legais e convencionais vigentes;

i) Fornecer aos trabalhadores médicos uniformes e outro vestuário para uso profissional, nos termos definidos em regulamento próprio e providenciar pela sua limpeza e higienização;

j) Fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidente e doença;

l) Manter permanentemente atualizado o processo biográfico do trabalhador médico;

m) Dar publicidade às deliberações que diretamente respeitem aos trabalhadores médicos, designadamente afixando-as nos locais próprios e divulgando-as através de correio eletrónico interno, de modo a possibilitar o seu conhecimento, em tempo oportuno, pelos interessados, sem prejuízo do estabelecido no número 2 da presente cláusula;

n) Em geral, cumprir e fazer cumprir o ACT e a lei.

2- O dever de publicidade, a que se refere a alínea *m)* do número anterior, tem como limite os termos em que a entidade empregadora se encontra legalmente obrigada a prestar informações às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, não abrangendo, nomeadamente, as informações que possam ser prestadas a estas com menção expressa de confidencialidade, nem aquelas cuja natureza ou divulgação geral seja suscetível de prejudicar ou afetar gravemente o funcionamento da entidade empregadora ou de algum dos seus serviços, nos termos previstos nos artigos 412.º e 413.º do ACT.

Cláusula 24.^a

Deveres do trabalhador médico

1- Sem prejuízo de outras obrigações, o trabalhador médico deve:

a) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade a entidade empregadora, os superiores hierárquicos, os colegas de trabalho, e as demais pessoas que estejam ou entrem em relação com aquela, nomeadamente utentes, doentes e acompanhantes ou visitas;

b) Comparecer ao serviço com assiduidade e pontualidade;

c) Realizar o trabalho com zelo e diligência;

d) Cumprir as ordens e instruções da entidade empregadora em tudo o que respeite à execução e disciplina do trabalho, salvo na medida em que se mostrem contrárias aos seus direitos e garantias, à deontologia profissional e às boas práticas;

e) Guardar lealdade à entidade empregadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, métodos de produção ou atividade;

f) Guardar rigoroso sigilo de acordo com as normas deontológicas, as boas práticas e ética profissional quanto a quaisquer factos e informações relativos aos doentes, salvo quando instado pelas entidades judiciais competentes;

g) Comparecer espontaneamente, e logo que possível, no local de trabalho em caso de catástrofe ou grave emergência, mesmo fora do horário de trabalho, respeitando o plano de emergência da entidade empregadora;

h) Velar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho que lhe forem confiados pela entidade empregadora;

i) Aceitar e desempenhar ativamente incumbências e funções em grupos ou comissões para que seja nomeado, no âmbito da sua atividade profissional, salvo motivo justificado;

j) Cooperar para a melhoria do sistema de segurança, higiene e saúde no trabalho, nomeadamente por intermédio dos representantes dos trabalhadores eleitos para esse fim;

k) Cumprir nos termos da lei as prescrições de segurança, higiene e saúde no trabalho aplicáveis, designadamente sujeitando-se, sempre que para tal solicitado, aos exames de saúde, iniciais, periódicos ou ocasionais;

m) Em geral, cumprir e fazer cumprir o ACT e a lei.

2- O dever de obediência, a que se refere a alínea *d)* do número anterior, respeita tanto às ordens e instruções dadas diretamente pela entidade empregadora como às emanadas dos superiores hierárquicos do trabalhador médico, dentro dos poderes que por aquela lhes tiverem sido atribuídos.

3- Sem prejuízo do conteúdo funcional inerente à respetiva categoria, os trabalhadores integrados na carreira médica estão obrigados, no respeito pelas legis artis, com observância pela autonomia e características técnico-científicas inerentes a cada especialidade médica, ao cumprimento dos seguintes deveres profissionais:

a) Exercer a sua profissão com respeito pelo direito à proteção da saúde dos utentes e da comunidade;

b) Esclarecer devidamente o utente sobre os cuidados a prestar e prestados, assegurando a efetividade do consentimento informado;

- c) Exercer as suas funções com zelo e diligência, assegurando o trabalho em equipa, tendo em vista a continuidade e garantia da qualidade da prestação de cuidados e a efetiva articulação de todos os intervenientes;
- d) Participar em equipas para fazer face a situações de emergência ou catástrofe;
- e) Observar o sigilo profissional e todos os demais deveres éticos e princípios deontológicos;
- f) Atualizar e aperfeiçoar conhecimentos e competências na perspetiva de desenvolvimento pessoal, profissional e de aperfeiçoamento do seu desempenho;
- g) Colaborar com todos os intervenientes no trabalho de prestação de serviços de saúde, favorecendo o desenvolvimento de relações de cooperação, respeito e reconhecimento mútuo.

Cláusula 25.^a

Garantias do trabalhador médico

É proibido à entidade empregadora:

- a) Opor-se, por qualquer forma, a que o trabalhador médico exerça os seus direitos, bem como despedi-lo, aplicar-lhe outras sanções, ou tratá-lo desfavoravelmente por causa desse exercício;
- b) Obstar, injustificadamente, ao normal exercício da atividade profissional, nomeadamente, mantendo o trabalhador médico inativo;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador médico para que atue no sentido de influir desfavoravelmente nas suas condições de trabalho ou dos companheiros;
- d) Diminuir a retribuição, salvo nos casos previstos na lei ou no presente ACT;
- e) Baixar a categoria do trabalhador médico, salvo nos casos previstos na lei ou no presente ACT;
- f) Transferir o trabalhador médico para outro local de trabalho, salvo nos casos previstos na lei ou neste ACT ou quando haja acordo escrito do trabalhador médico;
- g) Obrigar o trabalhador médico a adquirir bens ou a utilizar serviços fornecidos pela entidade empregadora ou por terceiro por ela indicado;
- h) Fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador médico, mesmo com o seu acordo, havendo o propósito de o prejudicar em direitos ou garantias decorrentes da antiguidade;
- i) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos diretamente relacionados com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores médicos.

B)

Formação profissional

Cláusula 26.^a

Princípio geral

1- A entidade empregadora deve proporcionar ao trabalhador médico ações de formação profissional adequadas à sua qualificação.

2- O trabalhador médico deve participar nas ações de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível.

3- A formação profissional realizada em cumprimento do disposto na lei ou do presente ACT, bem como a autorizada pela entidade empregadora, em qualquer das suas modalidades, não pode prejudicar outros direitos, regalias ou garantias do trabalhador médico e conta como tempo de serviço efetivo.

4- A formação dos trabalhadores integrados na carreira médica assume carácter de continuidade e prossegue objetivos de atualização técnica e científica ou de desenvolvimento de projetos de investigação.

5- A formação prevista no número anterior deve ser planeada e programada, de modo a incluir informação interdisciplinar e desenvolver competências de organização e gestão de serviços.

6- Nos casos em que a formação seja realizada fora do local de trabalho habitual ou ultrapasse os limites dos períodos normais de trabalho são definidas as condições da deslocação e do pagamento das horas que excedam aqueles limites, aplicando-se, na falta de definição, as normas sobre deslocações em serviço, bem como sobre pagamento de trabalho suplementar se este exceder duas horas diárias.

7- A formação profissional dos trabalhadores médicos da entidade empregadora pode ser ministrada pelas organizações sindicais, desde que certificada nos termos legais.

Cláusula 27.^a**Formação contínua**

1- A entidade empregadora deve elaborar planos de formação, anuais ou plurianuais, com base no diagnóstico das necessidades de qualificação dos trabalhadores médicos, com observância das disposições legais aplicáveis.

2- A entidade empregadora deve, com a antecedência mínima de 30 dias relativamente ao início da sua execução, dar conhecimento do projeto de plano de formação aos trabalhadores médicos, na parte que a cada um diga respeito e à associação sindical outorgante, que pode emitir parecer no prazo de 15 dias.

3- A formação contínua de ativos deve abranger, em cada ano, pelo menos 10 % dos trabalhadores médicos com contrato sem termo de cada entidade empregadora e dos que nesta prestem serviço por período superior a 18 meses, ininterrupto, ao abrigo de um contrato celebrado com o respetivo empregador.

4- Ao trabalhador médico deve ser assegurada, no âmbito da formação contínua, um número mínimo de horas anuais de formação certificada equivalente ao respetivo período normal de trabalho semanal.

5- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito à remuneração e conta, para todos os efeitos, como tempo de serviço efetivo.

6- Cessando o contrato de trabalho, o trabalhador médico tem o direito de receber a remuneração correspondente ao crédito de horas que não tinha utilizado nos últimos dois anos.

Cláusula 28.^a**Formação por iniciativa dos trabalhadores médicos**

1- Os trabalhadores médicos que, por sua iniciativa, frequentem cursos, ações de formação complementar específica da respetiva área profissional ou ações de formação profissional certificada de duração inferior a seis meses têm direito a uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, nos termos dos números seguintes.

2- A frequência de cursos de formação complementar ou de atualização profissional, com vista ao aperfeiçoamento, diferenciação técnica ou projetos de investigação, pode ser autorizada mediante licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis, por ano.

3- A dispensa de trabalho para os efeitos do número anterior deve ser solicitada, por escrito, com a antecedência mínima de 15 dias e é concedida desde que seja garantido o normal funcionamento do serviço ou unidade orgânica a que pertence o trabalhador.

4- A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número anterior por um período superior a 15 dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de interesse para os serviços.

5- Sem prejuízo do disposto na lei sobre o direito do trabalhador a licenças sem remuneração de longa duração para frequência de cursos de formação, a entidade empregadora pode conceder àquele, a seu pedido, outras licenças sem remuneração para formação e aperfeiçoamento.

6- A utilização da faculdade referida nos números anteriores é definida a nível de estabelecimento, desde que observados os princípios da igualdade de tratamento de oportunidade dos trabalhadores e os requisitos e tramitação fixados em regulamento próprio.

Cláusula 29.^a**Obrigação de permanência**

1- O trabalhador médico que, por escrito, acorde com a entidade empregadora na realização, por conta desta, de despesas avultadas com a sua formação, vincula-se a não denunciar o contrato de trabalho por um período não superior a três anos.

2- Deve constar da convenção o exato montante correspondente às despesas envolvidas na formação a ser tidas em conta, o qual cabe ao trabalhador médico repor proporcionalmente ao tempo em falta, caso não respeite o acordado.

C)

Do regime de férias e faltasCláusula 30.^a**Convergência do regime de férias**

O regime de férias do trabalhador médico é o que se observa para os trabalhadores com vínculo de emprego público, designadamente quanto aos efeitos da suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, sendo contabilizado todo o tempo de serviço prestado no Serviço Nacional de Saúde, independentemente da natureza do empregador ou da natureza do vínculo jurídico laboral, incluindo o período de formação do internato médico do trabalhador médico.

Cláusula 31.^a**Faltas**

Sem prejuízo do disposto no Código do Trabalho, são ainda ser consideradas justificadas outras faltas ou ausências nos casos em que as mesmas sejam como tal consideradas para os trabalhadores com vínculo de emprego público, integrados na carreira especial médica, as quais produzem os mesmos efeitos previstos para estes.

V

Prestação de trabalho

A)

Disposições geraisCláusula 32.^a**Poder de direção**

Cabe à entidade empregadora fixar os termos em que deve ser prestado o trabalho, dentro dos limites decorrentes da lei, do ACT, das normas deontológicas da profissão médica e do contrato individual de trabalho de cada trabalhador médico.

Cláusula 33.^a**Funções desempenhadas**

1- O trabalhador médico deve exercer funções correspondentes à atividade para que foi contratado de acordo com as categorias profissionais previstas neste ACT.

2- A atividade contratada compreende as funções que lhe sejam afins ou funcionalmente ligadas, para as quais o trabalhador médico detenha a qualificação profissional adequada e que não impliquem desvalorização profissional, sem prejuízo do permanente respeito dos limites próprios de cada especialidade médica.

3- Consideram-se afins ou funcionalmente ligadas, designadamente, as atividades compreendidas na mesma área de exercício profissional.

4- O disposto nos números anteriores confere ao trabalhador médico, sempre que o exercício das funções acessórias exigir especiais qualificações, direito a formação profissional adequada, não inferior a 10 horas anuais.

5- A entidade empregadora deve procurar atribuir a cada trabalhador, no âmbito da atividade para que foi contratado, as funções mais adequadas às suas aptidões e qualificação profissional.

6- A determinação pela entidade empregadora do exercício das funções a que se refere o número 2 confere ao trabalhador médico o direito de auferir pelo nível remuneratório imediatamente superior àquele que se encontra previsto para a categoria a que correspondem aquelas funções.

Cláusula 34.^a**Definições na prestação de trabalho**

1- Para efeito da aplicação das regras estabelecidas no presente ACT, sem prejuízo da sua atualização, em função da eventual reorganização do funcionamento dos serviços e da própria evolução da atividade médica, entende-se por:

a) «Serviço de urgência», o serviço de ação médica, em regra com instalações próprias, destinado à prestação de cuidados assistenciais a indivíduos provenientes do exterior, ou não, com alteração súbita ou agravamento do seu estado de saúde, podendo dispor de unidade de internamento de curta duração para doentes que necessitem de observação por período de tempo inferior a 24 horas;

b) «Atividades médicas urgentes», o conjunto de atos médicos próprios cuja prática é necessária em todas as situações clínicas de instalação súbita, desde as não graves até às graves, com risco de estabelecimento de falência de funções vitais;

c) «Atividades médicas emergentes», o conjunto de atos médicos cuja prática é necessária em todas as situações clínicas de estabelecimento súbito, em que existe, presente ou iminente, o compromisso de uma ou mais funções vitais;

d) «Atividades médicas programadas», os atos médicos próprios da atividade clínica que, sem risco sério para a saúde e integridade física e psíquica do utente, podem ser praticados sem caráter urgente ou emergente;

e) «Equipa médica do serviço de urgência», a equipa médica multidisciplinar com funções de assistência a patologias agudas urgentes e emergentes, integrada e dirigida por trabalhadores médicos;

f) «Atividade assistencial», a que se traduz na prestação de cuidados de saúde, de forma personalizada, pelos trabalhadores médicos da respetiva área de exercício profissional, aos utentes, nas áreas da promoção da saúde, prevenção da doença, diagnóstico, tratamento, reabilitação e cuidados paliativos;

g) «Consulta programada», a consulta que está previamente marcada na agenda do dia em horas definidas, com uma duração mínima prevista, considerando as especificidades que com a mesma se visa alcançar, pertencendo a gestão do respetivo agendamento à esfera de autonomia do trabalhador médico de acordo com as necessidades, do tipo de cuidados de saúde a oferecer, tendo em conta a acessibilidade e o cumprimento dos objetivos da unidade de saúde;

h) «Consulta não programada ou consulta aberta», a consulta agendada no próprio dia, em caso ou não de doença aguda, cuja duração estimada a adotar deve ter por referência o definido para este ato médico, sendo preferencialmente de duração de 15 minutos;

i) «Ato médico não presencial», aquele que decorre sem a presença do utente ou do seu representante, nomeadamente para verificação de exames complementares de diagnóstico e renovação de prescrição, o qual deve ser agendado tendo em conta os horários de trabalho planeados, com a possibilidade de atribuição de um período próprio cuja duração estimada a adotar deve ter por referência o definido para este ato médico;

j) «Consulta domiciliária», a consulta da respetiva especialidade que tem lugar no domicílio do utente, a pedido deste ou por decisão clínica, cuja duração estimada a adotar deve ter por referência o definido para este ato médico, sendo as deslocações consideradas tempo de trabalho;

k) «Prestação de cuidados de saúde a utentes sem médico de família», a atividade assistencial de medicina geral e familiar, de caráter residual, quando se revelar como necessária, dirigida, enquanto estes existirem, a utentes sem médico de família atribuído tendo em conta a organização própria de cada unidade de saúde e os horários de trabalho planeados;

l) «Consulta de intersubstituição», a consulta de medicina geral e familiar destinada a doentes cujo médico de família esteja ausente do serviço ou sem disponibilidade na sua agenda, a realizar por outro trabalhador médico da respetiva unidade de saúde familiar;

m) «Consulta em atendimento complementar», a consulta que, quando necessário, ocorre para além do período de funcionamento da unidade de saúde, realizada por esse motivo em período de trabalho suplementar no âmbito de um plano de contingência ou no decurso de um período de excecionalidade, segundo determinação da autoridade de saúde legalmente competente para o efeito;

n) «Atividade não assistencial», a que se articula com a prestação de cuidados de saúde, mas não implica uma relação direta com o utente, designadamente, o acompanhamento e intervenção nas reuniões de serviço, o estudo de casos clínicos, a coordenação de unidades funcionais, a governação clínica, elaboração de procedimentos, qualificação da prescrição, auditorias clínicas, a organização de ficheiros, a elaboração de relatórios e a recolha, investigação clínica, a formação e atualização pessoal de informação científica, a qual deve ser prevista especificadamente no horário de trabalho;

o) «Atividade de orientação de formação na especialidade e de realização de estágio», a que envolve a orientação de médicos a frequentar o internato médico, para as funções de orientação e de acompanhamento de estágio, de acordo com os objetivos da unidade, com o orientador e com o coordenador de internato médico da especialidade ou diretor do internato médico, tendo em conta a disponibilidade do horário de trabalho do médico.

2- As definições constantes do número anterior, não prejudicam a sua atualização, em função da eventual reorganização do funcionamento dos serviços e da evolução da atividade médica, devendo as mesmas, se necessário e possível, ser objeto de uma interpretação atualista.

Cláusula 35.^a

Prestação de trabalho

1- A prestação de trabalho diário, decorre entre as 8h00 e as 20h00, por referência ao regime de trabalho, organizado de segunda a sexta-feira, de acordo com o período normal de trabalho previsto na cláusula 42.^a, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

2- Por acordo escrito com o trabalhador e sem que tal comprometa o descanso obrigatório, a segurança no trabalho e o interesse público, o período normal de trabalho diário referido no número anterior pode ser alargado.

3- Nos casos em que é estritamente necessária a transmissão de informação e trabalho entre trabalhadores médicos na transição entre horários, esta deve ocorrer dentro dos horários de trabalho planeados para o efeito, podendo o período normal de trabalho diário ser alargado até uma hora, com a igual compensação de tempo em dias subsequentes, devidamente acautelado pela entidade empregadora na organização do tempo de trabalho.

3- Entende-se, para efeitos de computo do tempo de trabalho em serviço de urgência, que a semana de trabalho tem início às zero horas de segunda-feira e termina às 24h00 do domingo seguinte.

4- A entidade empregadora deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador médico, por dia e por semana, com indicação das horas de início e termo da prestação de trabalho.

Cláusula 36.^a

Prestação especial de trabalho

1- No âmbito do prolongamento do período de funcionamento dos serviços dos estabelecimentos prestadores de cuidados de saúde primários com a finalidade exclusiva de prestarem assistência a utentes em caso de doença aguda ou em situações consideradas excecionais pelas autoridades de saúde competentes para o efeito, designadamente consultas de atendimento complementar, os trabalhadores médicos de Medicina Geral e Familiar podem realizar atividade assistencial entre o final do horário de funcionamento das respetivas unidades de saúde e as 24h00 nos dias úteis e entre as 8h00 e as 24h00 nos dias feriados e fim-de-semana.

2- Os trabalhadores médicos da área hospitalar podem assegurar as atividades assistenciais urgentes e emergentes dos serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, entre as 0h00 e as 24h00, todos os dias do ano.

3- Os trabalhadores médicos de Saúde Pública podem assegurar entre as 0h00 e as 8h00 e entre as 20h00 e as 24h00 dos dias úteis e entre as 0h00 e as 24h00 dos dias feriados e de fim-de-semana, as atividades necessárias com a finalidade exclusiva de prestarem resposta a uma emergência de saúde pública e a realizar atos de natureza inadiável ou imprescindível nesse âmbito.

Cláusula 37.^a

Intervalos de descanso

1- Para os trabalhadores médicos que pratiquem as modalidades de horário fixo ou desfasado, o período normal de trabalho diário é repartido por dois períodos de trabalho separados, nos termos do presente ACT, por um intervalo de descanso, com duração mínima de 30 minutos e máxima de duas horas, não podendo as horas de início e termo ser alteradas.

2- Na observância dos períodos de trabalho diário, estes não devem exceder seis horas consecutivas, sem prejuízo do regime da jornada contínua.

3- A duração do intervalo de descanso e o número máximo de horas de trabalho consecutivo deve constar de cada horário de trabalho.

4- Os trabalhadores médicos em regime de jornada contínua, têm direito a um intervalo de trinta minutos para refeição, que será considerado como trabalho efetivamente prestado.

5- Entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 12 horas consecutivas para descanso.

Cláusula 38.^a

Descanso semanal

1- Aos trabalhadores médicos são garantidos, em cada semana, dois dias de descanso, sem prejuízo do disposto no número 4.

2- A organização do tempo de trabalho deve permitir, sempre que possível, que o dia de descanso semanal obrigatório seja gozado ao domingo e que o dia de descanso complementar seja gozado ao sábado.

3- Os dias de descanso semanal devem constar do horário de trabalho.

4- O dia de descanso semanal complementar pode ser gozado em meios-dias, nos termos previstos no número 5, do artigo 124.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas, incluindo a pedido do trabalhador quando não se verifique inconveniente para o serviço devidamente fundamentado.

Cláusula 39.^a

Descanso compensatório

1- A prestação de trabalho aos domingos, feriados e nos dias de descanso semanal obrigatório qualquer que seja a sua duração, confere direito a um dia de descanso dentro dos oito dias seguintes, a marcar por acordo entre o trabalhador médico e o superior hierárquico ou, na sua falta, pelo superior hierárquico.

2- Considerando circunstâncias transitórias de carácter excecional e mediante deliberação, devidamente fundamentada, do órgão máximo de gestão da entidade, o prazo para o gozo do descanso compensatório, nos termos previstos no número anterior, pode ser alargado até 30 dias.

3- Mediante acordo escrito entre o trabalhador médico e o seu superior hierárquico, o descanso compensatório previsto na presente cláusula pode ainda ser gozado nos 30 dias imediatamente seguintes após o prazo referido no número 1.

Cláusula 40.^a

Horários e mapas de horário de trabalho

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

2- O horário de trabalho delimita o período normal de trabalho diário e semanal.

3- O início e o termo do período normal de trabalho diário podem ocorrer em dias consecutivos.

4- O horário de trabalho de cada trabalhador médico deve constar de mapa que evidencie a duração e organização do tempo de trabalho, facultando-se informação sobre o mesmo ao interessado através de afixação, contendo a respetiva homologação, quando prevista.

Cláusula 41.^a

Elaboração e fixação dos horários de trabalho

1- A elaboração do mapa de horário de trabalho é da responsabilidade da entidade empregadora.

2- A fixação ou a alteração do horário de trabalho deve ser precedida de consulta do trabalhador médico pelo respetivo superior hierárquico do serviço, aspirando a eventual consenso e acordo a respeito do horário planeado e dos demais aspetos a prever.

3- Não se alcançando o acordo, e sem prejuízo do disposto no número 3 do artigo 212.º do Código do Trabalho, cabe ao órgão máximo da entidade empregadora a decisão final, nos termos legais em vigor.

Cláusula 42.^a

Planeamento das atividades dos trabalhadores médicos

Tendo em conta o horário de trabalho planeado no respetivo mapa de horário de trabalho, são consideradas e discriminadas todas as atividades, incluindo as de natureza não assistencial, bem como as atividades de orientação de formação na especialidade e de realização de estágio, a que aludem, respetivamente, as alíneas n) e o) da cláusula 34.^a

C)

Local de trabalho**Cláusula 43.^a****Noção e âmbito**

1- O trabalhador médico realiza a sua prestação no estabelecimento da entidade empregadora identificado no contrato de trabalho.

2- O local de trabalho compreende ainda qualquer outro estabelecimento da entidade empregadora situado no mesmo concelho.

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

4- Considera-se compreendido no período normal de trabalho como tempo de trabalho efetivo o tempo despendido pelo trabalhador médico nas deslocações previstas no número 3.

5- O disposto no número anterior não abrange as deslocações entre o domicílio do trabalhador médico e o seu local de trabalho.

Cláusula 44.^a**Teletrabalho**

1- Nos termos da lei em vigor, a implementação do regime de teletrabalho depende da respetiva compatibilidade com a atividade desempenhada pelo trabalhador médico, exigindo-se a celebração de acordo escrito.

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

D)

Tempo de trabalho**Cláusula 45.^a****Período normal de trabalho**

1- O período normal de trabalho é de oito horas diárias e quarenta horas semanais, organizadas de segunda a sexta-feira, sem prejuízo dos números seguintes.

2- O trabalho em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos, unidades de cuidados intermédios e prolongamentos de horário nos centros de saúde é organizado de segunda-feira a domingo.

3- Os trabalhadores médicos não podem realizar, em média, mais de 48 horas por semana, incluindo trabalho suplementar, num período de referência de 6 meses.

4- Sem prejuízo da organização do horário de trabalho na modalidade de horário flexível, entende-se, para efeitos de cômputo do tempo de trabalho, que a semana de trabalho tem início às 0h00 de segunda-feira e termina às 24h00 do domingo seguinte.

5- A entidade empregadora deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador, por dia e por semana, com indicação das horas de início e de termo do trabalho.

Cláusula 46.^a**Horário de trabalho**

1- Os horários de trabalho são organizados nomeadamente, numa das seguintes modalidades:

- a) Horário fixo;
- b) Horário flexível;
- c) Horário desfasado;
- d) Horário específico;
- e) Jornada continua;
- f) Isenção de horário.

2- As regras específicas de cada tipo de horário não são observadas sempre que se mostrem pontualmente inconvenientes para o trabalho prestado em serviço de urgência, cirurgias e situações análogas.

Cláusula 47.^a

Horário fixo

1- No horário fixo, a duração semanal do trabalho está repartida diariamente por dois períodos de trabalho separados por um intervalo de descanso, com duração mínima de trinta minutos e máxima de duas horas, não podendo as horas de início e termo de cada período ser alteradas.

2- Quando se observem dois períodos de trabalho diários, nenhum deles pode exceder seis horas consecutivas.

Cláusula 48.^a

Horário flexível

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

2- A adoção da modalidade de horário flexível e a sua prática não podem afetar o regular funcionamento do órgão ou serviço.

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

a) Devem ser previstas plataformas fixas, da parte da manhã e da parte da tarde, as quais não podem ter, no seu conjunto, a duração inferior a quatro horas;

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

c) O cumprimento da duração do trabalho deve ser aferido por referência a períodos de um mês.

4- No final de cada período de referência há lugar:

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

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

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

6- Para efeitos do disposto no número 4, a duração média do trabalho é de oito horas.

7- A marcação de faltas prevista na alínea a) do número 4 é reportada até ao último dia ou dias do período de aferição a que o débito respeita.

8- A atribuição de créditos prevista na alínea b) do número 4 é feita no período seguinte àquele que conferiu ao trabalhador o direito à atribuição dos mesmos.

Cláusula 49.^a

Horário desfasado

1- Horário desfasado é aquele em que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer, serviço a serviço, ou para determinados grupos de trabalhadores médicos, horas fixas diferentes de entrada e ou de saída ao longo do dia, ou durante a semana.

2- Os horários em regime de trabalho fixo ou de horário flexível, podem ser organizados de forma desfasada.

3- É permitida a fixação de horário desfasado nas situações de fundamentada conveniência da unidade funcional, designadamente para garantir a cobertura das suas atividades durante o período normal de funcionamento.

Cláusula 50.^a

Horário específico

1- A pedido do trabalhador médico pode ser atribuído horário específico, de harmonia com os regimes legais em vigor e de acordo com as necessidades de organização dos serviços, designadamente em situação de parentalidade, aos trabalhadores-estudantes, e aos trabalhadores com deficiência, doença crónica ou oncológica.

2- A entidade empregadora deve responder no prazo máximo de 30 dias ao pedido de horário específico efetuado por trabalhador médico, devidamente concretizado e fundamentado.

3- O horário específico mantém-se em vigor enquanto se verificarem as condições que permitiram a sua atribuição, bem como enquanto se mantiver o fundamento do pedido efetuado pelo trabalhador médico.

Cláusula 51.^a**Jornada contínua**

1- A jornada contínua consiste na prestação ininterrupta de trabalho, excetuando uma única pausa, não superior a trinta minutos que, para todos os efeitos, se considera tempo de trabalho.

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

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

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

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

f) Trabalhador-estudante;

g) No interesse do trabalhador médico, sempre que outras circunstâncias relevantes, devidamente fundamentadas o justifiquem;

h) No interesse do serviço, quando devidamente fundamentado.

4- Para a trabalhadora médica grávida, a jornada contínua deve ocupar, predominantemente, um dos períodos do dia e determinar uma redução do período normal de trabalho diário entre uma e duas horas.

5- A recusa da adoção do regime de jornada contínua é fundamentada, com a concretização das razões de interesse público que a sustentam.

Cláusula 52.^a**Isenção de horário**

1- Por escrito, o trabalhador médico e a entidade patronal podem acordar na isenção do horário de trabalho para o exercício de:

- a) Cargos de direção e chefia;
- b) Tarefas que obriguem a prestação de trabalho fora do período normal de funcionamento do estabelecimento;
- c) Atividade regular fora do estabelecimento, sem controlo direto da hierarquia.

2- A isenção de horário de trabalho só pode revestir a modalidade da observância dos períodos normais de trabalho acordados, prevista na alínea c) do número 1 do artigo 118.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.

3- O acordo sobre isenção de horário de trabalho não prejudica o direito a gozar os dias de descanso semanal obrigatório ou complementar, os dias feriados e os intervalos de doze horas de descanso entre jornadas diárias de trabalho.

Cláusula 53.^a**Escalas de urgência e de cuidados intensivos**

1- O trabalho no serviço de urgência, externa ou interna, é objeto de elaboração de escalas, preferencialmente trimestrais, por especialidade envolvida, assegurando-se que nenhum trabalhador médico seja escalado para prestar trabalho durante mais do que 47 semanas em cada 52 consecutivas de cada ano civil.

2- O trabalho nas unidades de cuidados intensivos e nas unidades de cuidados intermédios, é objeto de elaboração de escalas mensais.

3- As escalas referidas nos números anteriores são dadas a conhecer aos seus destinatários com a maior antecedência possível, preferencialmente 15 dias antes do seu início.

4- As alterações das escalas do serviço de urgência, das unidades de cuidados intensivos e das unidades de cuidados intermédios, apenas podem ter lugar em situações de manifesta necessidade, devidamente fundamentada, até um máximo de oito alterações em cada ano.

5- No serviço de urgência, externa ou interna, os trabalhadores médicos exercem funções no regime presencial, no regime de prevenção ou no regime de chamada.

Cláusula 54.^a**Trabalho a tempo parcial**

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

2- O trabalho a tempo parcial, salvo estipulação em contrário, pode 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- Na admissão de trabalhador médico a tempo parcial deve ser dada preferência a trabalhadores médicos com responsabilidades familiares, a trabalhadores médicos com capacidade de trabalho reduzida, a pessoa com deficiência ou doença crónica e a trabalhadores médicos que frequentem estabelecimentos de ensino superior.

4- Não carece de autorização da entidade empregadora o pedido de trabalho a tempo parcial, quando a carga horária semanal a praticar neste regime represente uma diminuição de horário igual ou inferior a 10 % do período normal de trabalho semanal praticado a tempo completo.

5- Nas situações referidas no número anterior, a organização do trabalho a tempo parcial produz efeitos no dia 1 do segundo mês seguinte ao da apresentação de declaração do médico, devendo a entidade empregadora providenciar pela revisão do respetivo mapa de horário de trabalho, bem como, pelo proporcional ajuste na remuneração.

6- O trabalhador que se encontre a prestar trabalho a tempo parcial nos termos do número 4 da presente cláusula, pode passar a trabalhar a tempo completo, mediante declaração, apresentada com 30 dias de antecedência, desde que tenha permanecido, no mínimo, 6 meses em prestação de trabalho a tempo parcial.

7- O regime de trabalho a tempo parcial não se aplica aos médicos que estão sujeitos ao regime de dedicação plena.

Cláusula 55.^a**Meia jornada**

Os trabalhadores médicos podem beneficiar da modalidade de meia jornada, nos mesmos termos e condições estabelecidas na Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aplicável aos trabalhadores médicos com vínculo de emprego público.

Cláusula 56.^a**Trabalho noturno**

1- Considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- Para os trabalhadores médicos integrados em serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos, unidades de cuidados intermédios e prolongamentos de horário nos centros de saúde, considera-se período de trabalho noturno o compreendido entre as 20h00 e as 8h00 do dia seguinte.

3- Entende-se por trabalhador noturno aquele que execute, pelo menos, três horas de trabalho normal noturno em cada dia ou que possa realizar durante o período noturno uma parte do seu tempo de trabalho anual correspondente a três horas por dia.

4- No caso de trabalhadores médicos com funções assistenciais, sempre que devam exercer a sua atividade por mais de oito horas num período de vinte e quatro horas em que executem trabalho noturno durante todo o período referido no número 1, fica garantido, um descanso compensatório obrigatório, com redução do período normal trabalho semanal, no período de trabalho diário imediatamente seguinte, correspondente ao tempo de trabalho que, nas vinte e quatro horas anteriores, tiver excedido as oito horas.

5- A partir da data em que perfaçam 50 anos de idade, os trabalhadores médicos, se o declararem, ficam dispensados da prestação de trabalho no período compreendido entre as 20h00 e as 8h00 do dia seguinte.

Cláusula 57.^a**Trabalho suplementar**

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

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

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4- Não se considera suplementar o trabalho prestado por trabalhador médico isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, sem prejuízo do previsto nos números anteriores.

5- O trabalhador médico é obrigado a realizar a prestação de trabalho suplementar, salvo quando, havendo motivos atendíveis e inadiáveis, expressamente solicite e obtenha a sua dispensa pelo tempo indispensável.

6- Para os trabalhadores médicos a tempo parcial, os limites previstos no número anterior são os proporcionais ao trabalho parcial, podendo o limite anual ser superior, até às duzentas horas, mediante acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador.

Cláusula 58.^a

Trabalho no serviço de urgência

1- Considera-se serviço de urgência o serviço de ação médica, em regra com instalações próprias, destinado à prestação de cuidados assistenciais a indivíduos provenientes do exterior, ou não, com alteração súbita ou agravamento do seu estado de saúde, podendo dispor de unidade de internamento de curta duração para doentes que necessitem de observação por período inferior a 24 horas.

2- Considera-se equiparado a trabalho em serviço de urgência o trabalho praticado pelos trabalhadores médicos que integram o mapa de pessoal do INEM, IP.

3- No serviço de urgência, os trabalhadores médicos exercem funções no regime presencial ou no regime de prevenção.

4- O trabalho no serviço de urgência é assegurado pelos trabalhadores médicos da entidade empregadora com as competências técnicas adequadas.

5- O regime de trabalho correspondente a 40 horas de trabalho semanal implica a prestação de trabalho semanal normal nos serviços de urgência, externa e interna, unidades de cuidados intensivos e unidades de cuidados intermédios, a prestar até duas jornadas de trabalho, de duração não superior a 12 horas e com aferição do total de horas realizadas num período de referência de 8 semanas, sendo pago o trabalho suplementar que exceda as horas do período de referência de 8 semanas, ajustadas em proporção ao constante nas alíneas seguintes, relativamente ao referido período de aferição, nos seguintes termos:

a) Até 18 horas de trabalho semanal normal, no ano de 2025 correspondendo o período de referência de 8 semanas a 144 horas;

b) Até 16 horas de trabalho semanal normal, no ano de 2026 correspondendo o período de referência de 8 semanas a 128 horas;

c) Até 14 horas de trabalho semanal normal, no ano de 2027 correspondendo o período de referência de 8 semanas a 112 horas;

d) Até 12 horas de trabalho semanal normal, a partir de 1 de janeiro de 2028 correspondendo o período de referência de 8 semanas a 96 horas.

6- Os trabalhadores médicos devem prestar, quando necessário, um período semanal único de trabalho suplementar no serviço de urgência, externa e interna, e em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios, nos seguintes termos:

a) Até 6 horas de trabalho semanal suplementar, no ano de 2025;

b) Até 8 horas de trabalho semanal suplementar, no ano de 2026;

c) Até 10 horas de trabalho semanal suplementar, no ano de 2027;

d) Até 12 horas de trabalho semanal suplementar, a partir de 1 de janeiro de 2028.

7- Os trabalhadores médicos, a partir da data em que perfaçam 55 anos de idade, se o declararem, são dispensados de trabalho em serviço de urgência, em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios, com efeitos a partir de 30 dias da data de apresentação da declaração.

8- Excetuam-se do número anterior os trabalhadores médicos que exerçam a tempo completo trabalho nas unidades referidas.

Cláusula 59.^a

Regimes de prevenção e de chamada

1- Regime de prevenção é aquele em que os trabalhadores médicos, encontrando-se ausentes do local de trabalho, são obrigados a permanecer contactáveis e a comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo inferior a 45 minutos, para o desempenho de um ato médico assistencial de urgência.

2- Regime de chamada é aquele em que os trabalhadores médicos, encontrando-se em período de descanso, se comprometem a comparecer nas instalações da entidade empregadora para a realização de um ato médico assistencial de natureza ocasional, inadiável e de especial complexidade.

3- Qualquer dos regimes previstos na presente cláusula deve ser objeto de acordo escrito entre a entidade empregadora e o trabalhador médico, podendo este fazer cessar a respetiva prática, mediante declaração, feita à entidade empregadora, a qual produz efeitos a partir de 30 dias da data de apresentação da declaração.

VI

Remuneração

Cláusula 60.^a

Posições remuneratórias

1- A cada categoria da carreira médica corresponde um número variável de posições remuneratórias, as quais constam do anexo III ao presente ACT, do qual faz parte integrante.

2- A determinação da posição remuneratória na categoria de recrutamento é objeto de negociação, a efetuar por escrito, entre o trabalhador médico e a entidade empregadora, imediatamente após o processo de seleção, podendo, em casos excecionais, devidamente fundamentados, haver lugar à apresentação de uma proposta de adesão a um determinado posicionamento remuneratório.

3- A alteração da posição remuneratória faz-se tendo em conta o sistema de avaliação de desempenho.

Cláusula 61.^a

Suplementos remuneratórios

Os suplementos remuneratórios devidos aos trabalhadores médicos pela prestação de trabalho noturno e suplementar são regulados pela legislação especial aplicável ao regime de trabalho do pessoal hospitalar do Serviço Nacional de Saúde nas seguintes modalidades:

- a) Prevenção;
- b) Chamada;
- c) Trabalho em serviços de urgência, externa e interna;
- d) Trabalho em unidades de cuidados intensivos e em unidades de cuidados intermédios;
- e) Exercício de funções de apoio aos utentes sem médico de família dos estabelecimentos prestadores de cuidados de saúde primários nos modelos organizativos que envolvam a existência de consultas abertas/recurso.

Cláusula 62.^a

Refeição e subsídio de refeição

1- Nas entidades empregadoras em que exista confeção própria de refeições, ou nas que adquiram refeições confeccionadas por terceiros, é garantida uma refeição em espécie aos trabalhadores, em cada jornada de trabalho.

2- Quando seja inviável a garantia de refeição em espécie, ou caso o trabalhador médico não pretenda usufruir da mesma, a entidade empregadora processará um subsídio de refeição no valor previsto para os trabalhadores em funções públicas.

3- O trabalhador que prestar trabalho no período noturno tem direito ao fornecimento gratuito de uma refeição ligeira, quente, ou subsídio de refeição no valor de 2,85 €.

4- O trabalhador a tempo parcial com período de trabalho diário inferior a cinco horas tem direito a subsídio de refeição calculado em proporção do respetivo período normal de trabalho semanal, tendo por base o valor estabelecido no número anterior.

Cláusula 63.^a

Despesas com deslocações

1- Os trabalhadores médicos que, por motivos de serviço, se desloquem para fora da localidade em que se situa o respetivo local de trabalho têm direito ao abono de ajudas de custo e transporte, nos termos dos números seguintes.

2- O abono diário para ajustas de custo tem seguinte valor:

- a) No território português - 62,75 €;
- b) No estrangeiro - 148,91 €.

3- As ajudas de custo previstas no número anterior correspondem ao pagamento de duas refeições e alojamento.

4- O pagamento da percentagem da ajuda de custo relativa ao alojamento (50 % no território nacional ou 30 % no estrangeiro) pode ser substituído, por opção do interessado, pelo reembolso da despesa efetuada com o alojamento em estabelecimento hoteleiro até 3 estrelas ou equivalente.

5- Nos dias de partida e chegada, a ajuda de custo prevista no número 2 é reduzida a metade, se a partida se verificar depois das 13 horas ou a chegada ocorrer antes daquela hora.

6- As despesas de transporte são compensadas nas condições seguintes:

- a) É pago pela entidade empregadora o preço da viagem em transportes coletivos;
- b) Quando for utilizado o automóvel do trabalhador médico, a entidade empregadora paga por quilómetro de acordo com o regime que vigorar para os trabalhadores que exercem funções públicas.

7- As despesas efetuadas com transportes coletivos são reembolsadas pelo montante despendido, mediante a apresentação dos documentos comprovativos.

8- Só podem ser efetuadas deslocações em automóvel do trabalhador médico, a título excecional e em casos de comprovado interesse dos serviços, mediante acordo prévio entre este e a entidade empregadora.

9- Quando solicitadas previamente, são adiantadas as importâncias suficientes para fazer face às despesas que resultem por força da deslocação, de que o trabalhador deve prestar contas até ao 2.º dia útil após o seu regresso.

10- Para além do previsto nos anteriores números, a entidade empregadora reembolsa o trabalhador das despesas extraordinárias comprovadamente efetuadas, impostas pelo cabal desempenho da sua missão.

11- Os valores previstos nesta cláusula e na anterior são atualizados, anualmente, de acordo com os aumentos que se verifiquem para os trabalhadores com vínculo jurídico de emprego público.

VI

Segurança e saúde no trabalho

A)

Princípios gerais

Cláusula 64.^a

Princípios gerais

1- O trabalhador médico, nos termos da lei, tem direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde asseguradas pela entidade empregadora.

2- A entidade empregadora é obrigada a organizar as atividades de segurança e saúde no trabalho que visem a prevenção de riscos profissionais e a promoção da saúde do trabalhador médico.

3- A execução de medidas em todas as vertentes da atividade da entidade empregadora, destinadas a assegurar a segurança e saúde no trabalho, assenta nos seguintes princípios de prevenção:

- a) Planificação e organização da prevenção de riscos profissionais;
- b) Eliminação dos fatores de risco e de acidente;
- c) Avaliação e controlo dos riscos profissionais;
- d) Informação, formação, consulta e participação dos trabalhadores médicos e seus representantes;
- e) Promoção e vigilância da saúde dos trabalhadores médicos.

4- A entidade empregadora obriga-se a prestar informações adequadas em prazo não superior a 20 dias úteis, contado do pedido que, por escrito, lhe seja formulado com essa finalidade, pela associação sindical outorgante, sobre todas as matérias respeitantes à organização das atividades de segurança e saúde no trabalho, bem como sobre todas as ações de prevenção de riscos e acidentes profissionais e de promoção e vigilância da saúde, asseguradas pela entidade empregadora, que devam envolver os trabalhadores médicos.

VII

Disposições finais e transitóriasCláusula 65.^a**Regime de transição**

1- Os trabalhadores médicos filiados no Sindicato Independente dos Médicos que, à data da entrada em vigor do presente ACT, se encontrem vinculados às entidades empregadoras, por contrato individual de trabalho, transitam para as categorias constantes do presente ACT, nos termos e condições estabelecidas nos números seguintes.

2- A transição faz-se em função da qualificação concursal obtida pelo trabalhador médico e da categoria profissional que, de acordo com o perfil descritivo, corresponda ao objeto do contrato.

3- Para efeitos do número anterior, entende-se por «objeto do contrato» a atividade para que o trabalhador foi contratado.

3- Da transição não pode resultar a diminuição da retribuição e de outras regalias que venham sendo atribuídas ao trabalhador com carácter regular e permanente nem a atribuição de retribuição e regalias inferiores às correspondentes aos mínimos legais e convencionais da categoria para que deve transitar.

4- A transição, nos termos dos números anteriores, é comunicada, por escrito, ao trabalhador médico, presumindo-se a sua aceitação quando não se opuser, por escrito, no prazo de 21 dias, a contar da data do respetivo conhecimento.

Cláusula 66.^a**Comissão paritária**

1- As partes outorgantes do ACT obrigam-se a constituir uma comissão paritária com competência para interpretar as suas disposições, bem como para integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A comissão é composta por quatro elementos designados pelas entidades empregadoras e quatro elementos designados pela associação sindical outorgante.

3- Cada uma das partes deve comunicar, por escrito, à outra, no prazo máximo de 30 dias a contar da assinatura deste ACT, a identificação dos seus representantes na comissão.

4- A comissão paritária funciona mediante convocação de qualquer das entidades empregadoras ou da associação sindical outorgante, com a antecedência mínima de 20 dias e com a indicação do local, da data e da hora da reunião, bem como da respetiva ordem de trabalho.

5- A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes de cada uma das partes.

6- As deliberações são vinculativas, constituindo parte integrante deste ACT, quando tomadas por unanimidade, devendo ser depositadas e publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, nos termos legais.

7- Cada uma das partes pode fazer-se acompanhar nas reuniões por assessores sem direito a voto.

8- Na sua primeira reunião, a comissão elabora o seu regulamento de funcionamento, em desenvolvimento do estabelecido na presente cláusula.

Cláusula 67.^a**Comissão arbitral**

1- As partes signatárias podem constituir uma comissão arbitral com a finalidade de dirimir os conflitos, individuais ou coletivos, entre as entidades empregadoras e os trabalhadores médicos, desde que não versem sobre direitos indisponíveis.

2- Das deliberações da comissão cabe recurso para o tribunal competente.

3- O funcionamento da comissão arbitral é definido por regulamento próprio, subscrito pelas partes outorgantes do ACT.

Cláusula 68.^a**Serviços mínimos**

Os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar em caso de greve do pessoal médico integrado na carreira médica e abrangidos pelo presente ACT, constam do anexo IV ao presente ACT e do qual faz parte integrante.

Cláusula 69.^a**Avaliação do desempenho**

Os princípios, objetivos, estrutura e intervenientes no processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos abrangidos pelo presente ACT, constam do anexo v ao presente ACT e do qual faz parte integrante.

Cláusula 70.^a**Níveis remuneratórios**

1- Os níveis remuneratórios correspondentes às posições remuneratórias da carreira médica, constam dos mapas que integram o anexo VI ao presente acordo coletivo do qual faz parte integrante.

2- Os montantes remuneratórios identificados no mencionado anexo VI são atualizados, anualmente, de acordo com os aumentos que se verifiquem para os trabalhadores que exercem funções públicas.

Cláusula 71.^a**Norma especial**

O disposto no presente ACT não se aplica, em tudo quanto seja incompatível com os respetivos regimes jurídicos, aos trabalhadores médicos que, independentemente da área de exercício profissional, estejam sujeitos ao regime de dedicação plena, incluindo os que integrem uma unidade de saúde familiar modelo B, bem como um centro de responsabilidade integrado, salvo, neste último caso, se os incentivos ao desempenho seguirem, ainda, o regime previsto na Portaria n.º 330/2017, de 31 de outubro, na sua redação atual.

Artigo 3.º

Alteração do posicionamento em 2025

1- Os trabalhadores médicos abrangidos pelo presente acordo, independentemente da categoria detida, têm direito, com efeitos a 1 de janeiro de 2025, à subida de uma posição remuneratória na respetiva categoria, face à posição remuneratória detida a 31 de dezembro de 2024, de acordo com o anexo ao acordo coletivo de trabalho celebrado e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 41, de 8 de novembro de 2009, na versão introduzida pela alteração publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2024.

2- Os trabalhadores médicos, independentemente da categoria de que sejam titulares e cujo período normal de trabalho contratualizado corresponda a 40 horas semanais, que se encontrem em posição remuneratória ou nível remuneratório automaticamente criados fora das tabelas hoje em vigor, são posicionados na posição remuneratória a que corresponda um nível remuneratório da categoria de que são titulares, cujo montante pecuniário seja o superior mais aproximado ao montante pecuniário correspondente à remuneração base a que atualmente têm direito, salvo se a remuneração auferida for superior à que corresponde à última posição remuneratória da categoria de que são titulares, caso em que é mantida a remuneração que auferem.

3- Os trabalhadores reposicionados na tabela remuneratória nos termos dos números anteriores beneficiam da subida prevista no número 1, após o reposicionamento ali previsto.

4- Os trabalhadores médicos referidos no número 2 não reposicionados porque auferem remuneração superior à última posição remuneratória da respetiva categoria, mantêm a sua remuneração até que o valor da última posição remuneratória da categoria de que são titulares seja igual ou superior, momento em que passam a integrar a última posição remuneratória da tabela da respetiva categoria.

5- Para efeitos do número 2, devem ser analisados, pela entidade empregadora, os respetivos contratos individuais de trabalho, com vista à sua verificação e alteração em conformidade, com efeitos a 1 de janeiro de 2025.

6- Os trabalhadores médicos, titulares da categoria de assistente, posicionados, a 31 de dezembro de 2025, nas 7.^a e na 8.^a posição remuneratória, são reposicionados na estrutura remuneratória prevista para o ano de 2026, na 6.^a posição remuneratória.

7- O disposto nos números anteriores não afasta a aplicação do disposto no número 2 da cláusula 70.^a do presente ACT, nem prejudica as regras de alteração da posição remuneratória.

8- O disposto na presente cláusula aplica-se aos trabalhadores médicos com carga horária inferior a 40 horas semanais, na proporção da respetiva carga horária semanal.

Lisboa, 30 de dezembro de 2024.

Pelas entidades públicas empresariais:

- Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil, EPE;
- Instituto Português de Oncologia de Lisboa Francisco Gentil, EPE;
- Instituto Português de Oncologia do Porto Francisco Gentil, EPE;
- Unidade Local de Saúde da Arrábida, EPE;
- Unidade Local de Saúde da Cova da Beira, EPE;
- Unidade Local de Saúde da Lezíria, EPE;
- Unidade Local de Saúde da Guarda, EPE;
- Unidade Local de Saúde da Região de Aveiro, EPE;
- Unidade Local de Saúde da Região de Leiria, EPE;
- Unidade Local de Saúde de Almada-Seixal, EPE;
- Unidade Local de Saúde de Amadora/Sintra, EPE;
- Unidade Local de Saúde de Barcelos/Esposende, EPE;
- Unidade Local de Saúde de Braga, EPE;
- Unidade Local de Saúde de Castelo Branco, EPE;
- Unidade Local de Saúde de Coimbra, EPE;
- Unidade Local de Saúde de Entre Douro e Vouga, EPE;
- Unidade Local de Saúde de Gaia/Espinho, EPE;
- Unidade Local de Saúde de Lisboa Ocidental, EPE;
- Unidade Local de Saúde de Loures-Odivelas, EPE;
- Unidade Local de Saúde de Matosinhos, EPE;
- Unidade Local de Saúde de Santa Maria, EPE;
- Unidade Local de Saúde de Santo António, EPE;
- Unidade Local de Saúde de São João, EPE;
- Unidade Local de Saúde de São José, EPE;
- Unidade Local de Saúde de Trás-os-Montes e Alto Douro, EPE;
- Unidade Local de Saúde de Viseu Dão-Lafões, EPE;
- Unidade Local de Saúde do Alentejo Central, EPE;
- Unidade Local de Saúde do Algarve, EPE;
- Unidade Local de Saúde do Alto Alentejo, EPE;
- Unidade Local de Saúde do Alto Ave, EPE;
- Unidade Local de Saúde do Alto Minho, EPE;
- Unidade Local de Saúde do Arco Ribeirinho, EPE;
- Unidade Local de Saúde do Baixo Alentejo, EPE;
- Unidade Local de Saúde do Baixo Mondego, EPE;
- Unidade Local de Saúde do Estuário do Tejo, EPE;
- Unidade Local de Saúde do Litoral Alentejano, EPE;
- Unidade Local de Saúde do Médio Ave, EPE;
- Unidade Local de Saúde do Médio Tejo, EPE;
- Unidade Local de Saúde do Nordeste, EPE;
- Unidade Local de Saúde do Oeste, EPE;
- Unidade Local de Saúde do Tâmega e Sousa, EPE;
- Unidade Local de Saúde Póvoa de Varzim/Vila do Conde, EPE.

Paulo Jorge Barbosa Carvalho, mandatário;

Carlos das Neves Martins, mandatário.

Pelo Sindicato Independente dos Médicos - SIM:

Nuno dos Santos Rodrigues, secretário-geral do Sindicato Independente dos Médicos, na qualidade de mandatário.

Maria João Rondão Tiago, do secretariado nacional do Sindicato Independente dos Médicos, na qualidade de mandatária.

ANEXO I

(A que se refere o número 1 da cláusula 8.^a)

«F... (nome completo, número da cédula profissional e categoria profissional), na qualidade de filiado no Sindicato Independente dos Médicos, a quem se aplica por este facto o disposto na cláusula 8.^a, número 1, vem declarar, sob compromisso de honra, que vai iniciar a prestação de atividade privada, com carácter habitual, remunerada, em diversos locais, correspondente ao exercício da medicina em regime liberal, a qual não é incompatível nem conflitua sob qualquer forma com as funções que o/a ora declarante exerce no âmbito da carreira médica.

O/A ora declarante compromete-se a fazer cessar imediatamente a sua atividade privada acima referida, no caso de ocorrência superveniente de conflito.

... (Local), ... de ... de ... (data)

... (Assinatura)»

ANEXO II

(A que se refere o número 3 da cláusula 18.^a)

CAPÍTULO I

Disposições geraisCláusula 1.^a**Definições**

Para os efeitos do presente acordo, entende-se por:

a) «Recrutamento» o conjunto de procedimentos que visa atrair candidatos potencialmente qualificados, capazes de satisfazer as necessidades de pessoal de uma entidade prestadora de cuidados de saúde que revista natureza empresarial, integrada no Serviço Nacional de Saúde ou de constituir reservas para satisfação de necessidades futuras;

b) «Procedimento concursal» o conjunto de operações que visa a ocupação de postos de trabalho necessários ao desenvolvimento das atividades e à prossecução dos objetivos de órgãos ou serviços;

c) «Seleção de pessoal» o conjunto de operações, enquadrado no processo de recrutamento, que, mediante a utilização de métodos e técnicas adequadas, permite avaliar e classificar os candidatos de acordo com as competências indispensáveis à execução das atividades inerentes ao posto de trabalho a ocupar;

d) «Métodos de seleção» as técnicas específicas de avaliação da adequação dos candidatos às exigências de um determinado posto de trabalho, tendo como referência um perfil de competências previamente definido.

Cláusula 2.^a**Modalidades do procedimento concursal**

1-O procedimento concursal pode revestir as seguintes modalidades:

a) Comum, sempre que se destine ao imediato recrutamento para ocupação de postos de trabalho previstos, e não ocupados, nos mapas de pessoal das entidades prestadoras de cuidados de saúde que revistam natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde;

b) Para constituição de reservas de recrutamento, sempre que se destine à constituição de reservas de pessoal para satisfação de necessidades futuras da entidade prestadora de cuidados de saúde que revista natureza empresarial, integradas no Serviço Nacional de Saúde.

2-No caso referido na alínea b) do número anterior, o procedimento concursal cessa no prazo de 18 meses contados da data de homologação da lista unitária de ordenação final.

Cláusula 3.^a**Competência**

A abertura do procedimento concursal é da competência do órgão ou dirigente máximo do estabelecimento ou serviço respetivo.

CAPÍTULO II

Tramitação do procedimento concursal

SECÇÃO I

Publicitação do procedimento

Cláusula 4.^a

Publicitação do procedimento

1- A abertura do procedimento concursal é obrigatoriamente tornada pública pelos seguintes meios:

- a) Na 2.^a série do *Diário da República*, por publicação integral;
- b) Na página eletrónica da entidade, por extrato disponível para consulta a partir da data da publicação no *Diário da República*;
- c) Em jornal de expansão nacional, por extrato, no prazo máximo de três dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*.

2- A entidade responsável pela realização do procedimento pode ainda proceder à publicitação através de outros meios de divulgação.

3- A publicação integral contém, designadamente, os seguintes elementos:

- a) Identificação do ato que autoriza o procedimento e da entidade que o realiza;
- b) Identificação do tipo de concurso, prazo de validade, área de exercício profissional e número de postos de trabalho a ocupar e da respetiva modalidade da relação jurídica de emprego público a constituir;
- c) Identificação do local de trabalho onde as funções vão ser exercidas;
- d) Caracterização dos postos de trabalho, em conformidade com o estabelecido no mapa de pessoal aprovado, tendo em conta a atribuição, competência ou atividade a cumprir ou a executar, a carreira e categoria;
- e) Indicação sobre a necessidade de se encontrar previamente estabelecida uma relação jurídica de emprego público e, em caso afirmativo, sobre a sua determinabilidade;
- f) Identificação do parecer dos membros do Governo, quando possam ser recrutados trabalhadores com relação jurídica de emprego público por tempo determinado ou determinável ou sem relação jurídica de emprego público previamente estabelecida;
- g) Nível habilitacional exigido;
- h) Requisitos legais especialmente previstos para a titularidade da categoria;
- i) Especificação, sendo o caso, de exigências particulares técnico-profissionais do cargo a prover, de acordo com a diferenciação das funções a exercer;
- j) Indicação de que não podem ser admitidos candidatos que, cumulativamente, se encontrem integrados na carreira, sejam titulares da categoria e, não se encontrando em mobilidade, ocupem postos de trabalho previstos no mapa de pessoal do órgão ou serviço idênticos aos postos de trabalho para cuja ocupação se publicita o procedimento;
- k) Forma e prazo de apresentação da candidatura;
- l) Local e endereço postal ou eletrónico onde deve ser apresentada a candidatura;
- m) Métodos de seleção, respetiva ponderação e sistema de valoração final, bem como as restantes indicações relativas aos métodos exigidas pelo presente acordo;
- n) Tipo, forma e duração das provas de conhecimentos, bem como as respetivas temáticas;
- o) Composição e identificação do júri;
- p) Indicação de que as atas do júri, onde constam os parâmetros de avaliação e respetiva ponderação de cada um dos métodos de seleção a utilizar, a grelha classificativa e o sistema de valoração final do método, são facultados aos candidatos sempre que solicitadas;
- q) Identificação dos documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos e indicação sobre a possibilidade da sua apresentação por via eletrónica;
- r) Forma de publicitação da lista unitária de ordenação final dos candidatos.

4- A publicação por extrato deve mencionar a identificação da entidade que realiza o procedimento, o número e caracterização dos postos de trabalho a ocupar, identificando a carreira, categoria e área de formação académica ou profissional exigida, o prazo de candidatura, bem como a referência ao *Diário da República* onde se encontra a publicação integral.

SECÇÃO II

Júri

Cláusula 5.^a

Designação do júri

- 1- A publicitação do procedimento concursal implica a designação e constituição de um júri.
- 2- O júri do concurso é constituído por área de exercício profissional.
- 3- O júri é designado pelo dirigente máximo do órgão ou serviço competente para dirigir o procedimento concursal.
- 4- No mesmo ato são designados o membro do júri que substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos, bem como os suplentes dos vogais efetivos.

Cláusula 6.^a

Composição do júri

- 1- O júri é composto por um presidente, por dois vogais efetivos e por dois vogais suplentes.
- 2- Todos os membros do júri devem ser titulares de categoria igual ou superior à categoria para que é aberto o procedimento concursal e devem pertencer à respetiva área de exercício profissional e, sempre que possível, ao serviço ou estabelecimento que realiza o concurso.
- 3- Se no serviço ou estabelecimento não existirem médicos com a categoria e cargos para constituir o júri, deve este ser integrado por médicos de outros serviços ou estabelecimentos que reúnam essas condições.
- 4- Só em caso de impossibilidade de constituição do júri em que todos os membros sejam da respetiva área profissional podem ser nomeados vogais de áreas afins.
- 5- A composição do júri pode ser alterada, quando circunstâncias supervenientes o aconselhem ou exijam, designadamente em caso de falta de quórum constitutivo.
- 6- No caso previsto no número anterior, a identificação do novo júri é publicitada pelos meios em que o tenha sido o procedimento concursal.
- 7- O novo júri dá continuidade e assume integralmente todas as operações do procedimento já efetuadas.

Cláusula 7.^a

Competência do júri

- 1- Compete ao júri assegurar a tramitação do procedimento concursal, desde a data da sua designação até à elaboração da lista de ordenação final, designadamente:
 - a) Decidir das fases que comportam os métodos de seleção, obrigatoriamente ouvidas as entidades que os vão aplicar;
 - b) Fixar os parâmetros de avaliação, a sua ponderação, a grelha classificativa e o sistema de valoração final de cada método de seleção;
 - c) Requerer ao órgão ou serviço onde o candidato tenha exercido ou exerça funções, ou ao próprio candidato, as informações profissionais e ou habilitacionais que considere relevantes para o procedimento;
 - d) Admitir e excluir candidatos do procedimento, fundamentando por escrito as respetivas deliberações;
 - e) Notificar por escrito os candidatos, sempre que tal seja exigido;
 - f) Garantir aos candidatos o acesso às atas e aos documentos e a emissão de certidões ou reproduções autênticas, no prazo de três dias úteis contados da data da entrada, por escrito, do pedido.
- 2- Os elementos referidos na alínea b) do número anterior são definidos em momento anterior à publicitação do procedimento.
- 3- A calendarização a que o júri se propõe obedecer para o cumprimento dos prazos estabelecidos no presente acordo é definida, obrigatoriamente, nos 10 dias úteis subsequentes à data limite de apresentação de candidaturas.

Cláusula 8.^a

Funcionamento do júri

- 1- O júri delibera com a participação efetiva e presencial de todos os seus membros, devendo as respetivas deliberações ser tomadas por maioria e sempre por votação nominal.

2- O júri é secretariado por um dos vogais, previamente escolhido, podendo este ser apoiado por um trabalhador a designar para o efeito pelo estabelecimento ou serviço onde se realize o procedimento concursal.

3- De cada reunião do júri será lavrada ata, da qual devem constar o local, a data e a hora da reunião, a identificação de todos os participantes, os assuntos apreciados e as deliberações tomadas.

4- Das atas de reuniões em que seja efetuada a avaliação e classificação de candidatos, ainda que por remissão para mapas ou fichas, devem constar:

a) As classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação;

b) A fundamentação clara e suficiente das classificações atribuídas pelo júri ou, em caso de não unanimidade, por cada membro do júri a cada candidato e em cada um dos parâmetros de avaliação.

5- Em caso de impugnação, as deliberações escritas são facultadas à entidade que sobre ela tenha que decidir.

Cláusula 9.^a

Prevalência das funções de júri

1- O procedimento concursal é urgente, devendo as funções próprias de júri prevalecer sobre todas as outras.

2- Os membros do júri incorrem em responsabilidade disciplinar quando, injustificadamente, não cumprem os prazos previstos no presente acordo e os que venham a calendarizar.

SECÇÃO III

Candidatura

Cláusula 10.^a

Requisitos de admissão

1- Apenas podem ser admitidos ao procedimento os candidatos que reúnam os requisitos legalmente exigidos, fixados na respetiva publicitação.

2- A verificação da reunião dos requisitos é efetuada na admissão ao procedimento concursal, por deliberação do júri.

3- O candidato deve reunir os requisitos referidos no número 1 até à data limite de apresentação da candidatura.

4- A entidade competente para a abertura do concurso, em função da diferenciação do serviço ou estabelecimento, sob proposta fundamentada do médico com funções de direção de departamentos, serviços ou unidades funcionais autónomas e com parecer favorável do diretor clínico, pode autorizar exigências particulares técnico-profissionais para os postos de trabalho a preencher.

Cláusula 11.^a

Prazo de candidatura

1- A entidade que autoriza o procedimento estabelece, no respetivo ato, um prazo de apresentação de candidaturas, entre um mínimo de 10 e um máximo de 15 dias úteis contados da data da publicação no *Diário da República*.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, em situações de manifesta urgência, devidamente fundamentada e expressa, em termos sintéticos, no respetivo aviso, o prazo de abertura de procedimento concursal de recrutamento para a categoria de assistente é de cinco dias úteis.

Cláusula 12.^a

Forma de apresentação da candidatura

1- A apresentação da candidatura é efetuada em suporte de papel ou eletrónico, designadamente através do preenchimento de formulário tipo, caso em que é de utilização obrigatória, e contém, entre outros, os seguintes elementos:

a) Identificação do procedimento concursal, com indicação da carreira, categoria e atividade caraterizadoras do posto de trabalho a ocupar;

b) Identificação da entidade que realiza o procedimento, quando não conste expressamente do documento que suporta a candidatura;

c) Identificação do candidato pelo nome, data de nascimento, sexo, nacionalidade, número de identificação fiscal e endereço postal e eletrónico, caso exista;

d) Situação perante cada um dos requisitos de admissão exigidos, designadamente os relativos ao nível habilitacional e à área de formação académica ou profissional;

e) Menção de que o candidato declara serem verdadeiros os factos constantes da candidatura.

2- A apresentação da candidatura em suporte de papel é efetuada pessoalmente ou através de correio registado, com aviso de receção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à data limite fixada na publicitação.

3- No ato de receção da candidatura efetuada pessoalmente é obrigatória a passagem de recibo.

4- Na apresentação da candidatura ou de documentos através de correio registado com aviso de receção atende-se à data do respetivo registo.

5- Quando estiver expressamente prevista na publicitação a possibilidade de apresentação da candidatura por via eletrónica, a validação eletrónica deve ser feita por submissão do formulário disponibilizado para esse efeito, acompanhado do respetivo currículo sempre que este seja exigido, devendo o candidato guardar o comprovativo.

Cláusula 13.^a

Apresentação de documentos

1- A reunião dos requisitos legalmente exigidos para o recrutamento é comprovada através de documentos apresentados aquando da candidatura ou da constituição da relação jurídica de emprego público, nomeadamente:

a) Documento comprovativo da posse do grau de especialista na área de exercício profissional a que respeita o concurso ou, sendo o caso, do grau de consultor;

b) Documento comprovativo de inscrição na Ordem dos Médicos;

c) Cinco exemplares do curriculum vitae que, embora elaborado em modelo europeu, proceda a uma descrição das atividades desenvolvidas.

2- Os candidatos a procedimento concursal de recrutamento para preenchimento de postos de trabalho para assistente graduado sénior apresentam, também, cinco exemplares de um plano de gestão para discutir na prova prática.

3- A habilitação académica e profissional é comprovada pela fotocópia do respetivo certificado ou outro documento idóneo, legalmente reconhecido para o efeito.

4- Pode ser exigida aos candidatos a apresentação de documentos comprovativos de factos por eles referidos no currículo que possam relevar para a apreciação do seu mérito e que se encontrem deficientemente comprovados.

5- Os órgãos ou serviços emitem a documentação solicitada, exigível para a candidatura, no prazo de três dias úteis contados da data do pedido.

6- Sempre que um ou mais candidatos exerçam funções no órgão ou serviço que procedeu à publicitação do procedimento, os documentos exigidos são solicitados pelo júri ao respetivo serviço de pessoal e àquele entregues oficiosamente.

7- Aos candidatos referidos no número anterior não é exigida a apresentação de outros documentos comprovativos dos factos indicados no currículo desde que expressamente refirmem que os mesmos se encontram arquivados no seu processo individual.

8- Os documentos exigidos para efeitos de admissão ou avaliação dos candidatos são apresentados por via eletrónica, quando expressamente previsto na publicitação, pessoalmente ou enviados por correio registado, com aviso de receção, para o endereço postal do órgão ou serviço, até à data limite fixada na publicitação.

9- A não apresentação dos documentos exigidos, nos termos do presente acordo, determina:

a) A exclusão do candidato do procedimento, quando, nos termos da publicitação, a falta desses documentos impossibilite a sua admissão ou avaliação;

b) A impossibilidade de constituição da relação jurídica de emprego, nos restantes casos.

10- O júri pode, por sua iniciativa ou a requerimento do candidato, conceder um prazo suplementar razoável para apresentação dos documentos exigidos quando seja de admitir que a sua não apresentação atempada se tenha devido a causas não imputáveis a dolo ou negligência do candidato.

11- A apresentação de documento falso determina a participação à entidade competente para efeitos de procedimento disciplinar e ou penal.

Cláusula 14.^a**Apreciação das candidaturas**

1- Terminado o prazo para apresentação de candidaturas, o júri procede, nos 10 dias úteis seguintes, à verificação dos elementos apresentados pelos candidatos, designadamente a reunião dos requisitos exigidos e a apresentação dos documentos essenciais à admissão ou avaliação.

2- Para efeitos do cumprimento do prazo previsto no número anterior, pode o júri requerer que seja designado um trabalhador pertencente à entidade empregadora que o apoie na verificação.

3- Só podem ser admitidos ao procedimento concursal os candidatos que, até ao termo do prazo fixado no aviso de abertura para apresentação das candidaturas, satisfaçam os requisitos legalmente definidos para o preenchimento dos postos de trabalho objeto do procedimento concursal.

4- Não havendo lugar à exclusão de qualquer candidato, nos cinco dias úteis seguintes à conclusão do procedimento previsto no número anterior convocam-se os candidatos nos termos do número 2 da cláusula seguinte e do número 1 da cláusula 20.^a e iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos de seleção.

SECÇÃO IV

Exclusão e notificação de candidatosCláusula 15.^a**Exclusão e notificação**

1- Nos três dias úteis seguintes à conclusão do procedimento concursal previsto no número 1 do artigo anterior, os candidatos excluídos são notificados para a realização da audiência dos interessados nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

2- A notificação dos candidatos é efetuada por uma das seguintes formas:

- a) Mensagem de correio eletrónico, com recibo de entrega da notificação;
- b) Ofício registado;
- c) Notificação pessoal;
- d) Aviso publicado na 2.^a série do *Diário da República* informando da afixação em local visível e público das instalações da entidade empregadora e da disponibilização na sua página eletrónica.

Cláusula 16.^a**Pronúncia dos interessados**

1- O prazo para os interessados se pronunciarem é contado:

- a) Da data do recibo de entrega da mensagem de correio eletrónico;
- b) Da data do registo do ofício, respeitada a dilação de três dias do correio;
- c) Da data da notificação pessoal;
- d) Da data da publicação do aviso na 2.^a série do *Diário da República*.

2- Realizada a audiência dos interessados, o júri aprecia as questões suscitadas no prazo de 10 dias úteis.

3- Quando os interessados ouvidos sejam em número superior a 100, o prazo referido no número anterior é de 15 dias úteis.

4- As alegações a apresentar pelos candidatos e a deliberação a proferir sobre as mesmas podem ter por suporte um formulário tipo, caso em que é de utilização obrigatória.

5- Os candidatos excluídos são notificados nos termos do número 3 da cláusula anterior.

Cláusula 17.^a**Início da utilização dos métodos de seleção**

1- Os candidatos admitidos são convocados, no prazo de três dias úteis e pela forma prevista no número 2 do artigo 16.º, para a realização dos métodos de seleção, com indicação do local, data e horário em que os mesmos devam ter lugar.

2- No mesmo prazo iniciam-se os procedimentos relativos à utilização dos métodos que não exijam a presença dos candidatos.

3-O júri deve iniciar a avaliação curricular dos candidatos admitidos ao procedimento concursal no prazo máximo de 15 dias úteis, após a data de afixação da respetiva lista, devendo a mesma estar concluída no prazo máximo de 20 dias úteis.

Cláusula 18.^a

Procedimentos urgentes

1- Sem prejuízo do disposto na presente seção, nos procedimentos concursais urgentes a que alude o número 2 da cláusula 14.^a, não há lugar à audiência prévia dos interessados, podendo ser, desde logo, interposto recurso administrativo.

2- A dispensa de realização de audiência prévia dos interessados, previsto no número anterior, deve obrigatoriamente constar do aviso de abertura do procedimento.

SECÇÃO V

Métodos de seleção

Cláusula 19.^a

Métodos de seleção

Os métodos de seleção dos candidatos são a avaliação e discussão curricular e a prova prática.

Cláusula 20.^a

Avaliação e discussão curricular

1- A avaliação e discussão curricular, que consiste na apreciação e discussão do currículo profissional do candidato, visa analisar a qualificação dos candidatos, designadamente a competência profissional e científica do mesmo, tendo como referência o perfil de exigências profissionais, genéricas e específicas do posto de trabalho a ocupar, bem como o percurso profissional, a relevância da experiência adquirida e da formação realizada, o tipo de funções exercidas e a avaliação de desempenho obtida.

2- Na avaliação curricular são considerados e ponderados os elementos de maior relevância para o posto de trabalho a ocupar, bem como os aspetos comportamentais evidenciados durante a interação, nomeadamente os relacionados com a capacidade de comunicação e de relacionamento interpessoal.

3- Dos elementos de maior relevância referidos no número anterior, são obrigatoriamente considerados os seguintes:

a) Exercício de funções no âmbito da área de exercício profissional respetiva, tendo em conta a competência técnico-profissional, o tempo de exercício das mesmas e participação em equipas de urgência e de apoio e enquadramento especializado à prática clínica, com especial enfoque para as atividades relevantes para a saúde pública e cuidados de saúde primários e a avaliação de desempenho obtida;

b) Atividades de formação nos internatos médicos e outras ações de formação e educação médica frequentadas e ministradas;

c) Trabalhos publicados, em especial se publicados em revistas com revisão por pares, e trabalhos apresentados publicamente, sob a forma oral ou poster e atividades de investigação na área da sua especialidade, de acordo com o seu interesse científico e nível de divulgação, tendo em conta o seu valor relativo;

d) Classificação obtida na avaliação final do internato médico da respetiva área de formação específica;

e) Classificação obtida na avaliação na prova para obtenção do grau de consultor da respetiva área de formação específica;

f) Experiência, capacidade e aptidão para a gestão de equipas, serviços e organizações;

g) Atividades docentes ou de investigação relacionadas com a respetiva área profissional;

h) Outros fatores de valorização profissional, nomeadamente títulos académicos.

4- Os resultados da avaliação curricular são classificados na escala de 0 a 20 valores, com a seguinte distribuição pelos fatores estabelecidos nas alíneas do número anterior, consoante a categoria a que respeite o procedimento concursal:

a) Categoria de assistente:

Alínea a) - De 0 a 9 valores;

Alínea b) - De 0 a 2 valores;

Alínea c) - De 0 a 3 valores;

Alínea *d)* - De 0 a 4 valores;

Alínea *g)* - De 0 a 1 valores;

Alínea *h)* - De 0 a 1 valores.

b) Categoria de assistente graduado:

Alínea *a)* - De 0 a 6 valores;

Alínea *b)* - De 0 a 4 valores;

Alínea *c)* - De 0 a 4 valores;

Alínea *e)* - De 0 a 2 valores;

Alínea *f)* - De 0 a 1 valores;

Alínea *g)* - De 0 a 2 valores;

Alínea *h)* - De 0 a 1 valores.

c) Categoria de assistente graduado sénior:

Alínea *a)* - De 0 a 6 valores;

Alínea *b)* - De 0 a 2 valores;

Alínea *c)* - De 0 a 4 valores;

Alínea *e)* - De 0 a 1 valores;

Alínea *f)* - De 0 a 5 valores;

Alínea *g)* - De 0 a 1 valores;

Alínea *h)* - De 0 a 1 valores.

5- Cabe ao júri definir em ata, previamente ao termo do prazo para apresentação das candidaturas e do conhecimento dos currículos dos candidatos, os critérios a que irá obedecer a valorização dos fatores enunciados nos números precedentes.

6- Na discussão do currículo devem intervir pelo menos três dos membros do júri, dispondo cada membro de quinze minutos para o efeito, tendo o candidato igual tempo para a resposta.

7- A discussão curricular é pública, podendo a ela assistir todos os interessados, sendo o local, data e hora da sua realização atempadamente afixados em local visível e público das instalações da entidade empregadora e disponibilizados na sua página eletrónica.

8- Os resultados da avaliação curricular, se não atribuídos por unanimidade, são obtidos pela média aritmética das classificações atribuídas por cada membro do júri.

Cláusula 21.^a

Prova prática

1- A prova prática destina-se a avaliar a capacidade do candidato para resolver problemas e atuar, assim como reagir, em situações do âmbito da respetiva área profissional de especialidade, com a apresentação e discussão de um plano de gestão clínica do serviço ou unidade da área de especialização à qual concorre, tendo em vista a maximização da eficiência, a melhoria contínua da qualidade, metas e objetivos a alcançar e a forma de seguimento e avaliação de resultados.

2- A prova prática apenas tem lugar no âmbito dos procedimentos concursais de recrutamento para a categoria de assistente graduado sénior, uma vez que, para as categorias de assistente e de assistente graduado, os objetivos que se pretendem alcançar com a realização desta prova já se encontram acautelados, respetivamente, pela avaliação final do internato médico e pela avaliação final da prova de habilitação ao grau de consultor.

SECÇÃO VI

Resultados, ordenação final e recrutamento dos candidatos

Cláusula 22.^a

Ordenação final dos candidatos

1- Terminada a aplicação dos métodos de seleção, o júri deve elaborar, no prazo máximo de 5 dias úteis, a lista de classificação dos candidatos.

2- A ordenação final dos candidatos que completem o procedimento é efetuada por ordem decrescente, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, em resultado da média aritmética ponderada de 70 % e 30 % das classificações quantitativas obtidas, respetivamente, na avaliação e discussão curricular e na prova prática.

Cláusula 23.^a**Critérios de ordenação preferencial**

1- O trabalhador contratado a termo que se candidate, nos termos legais, a procedimento concursal de recrutamento publicitado durante a execução do contrato ou até 90 dias após a cessação do mesmo, para ocupação de posto de trabalho com características idênticas às daquele para que foi contratado, na modalidade de contrato por tempo indeterminado, tem preferência, na lista de ordenação final dos candidatos, em caso de igualdade de classificação.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a ordenação dos candidatos que se encontrem em igualdade de valoração e em situação não configurada pela lei como preferencial é efetuada, de forma decrescente:

- a) Em função da classificação obtida na avaliação final do internato médico da área profissional a que respeita o procedimento concursal, para o procedimento concursal para os postos de trabalho de assistente;
- b) Em função da classificação obtida na avaliação final das provas para a obtenção do grau de consultor da área profissional a que respeita o procedimento concursal para o concurso aos postos de trabalho de assistente graduado e assistente graduado sénior;
- c) Maior duração do vínculo à Administração Pública, em sentido amplo, ainda que já cessado, na área de exercício profissional a que respeita o procedimento concursal.

Cláusula 24.^a**Audiência dos interessados e homologação**

1- À lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados e às exclusões ocorridas no decurso da aplicação dos métodos de seleção é aplicável, com as necessárias adaptações, o disposto na cláusula 18.^a do presente acordo.

2- No prazo de três dias úteis, após a conclusão da audiência dos interessados, a lista unitária de ordenação final dos candidatos aprovados, acompanhada das restantes deliberações do júri, incluindo as relativas à admissão e exclusão de candidatos, é submetida a homologação do dirigente máximo da entidade empregadora que procedeu à sua publicitação.

3- Os candidatos, incluindo os que tenham sido excluídos no decurso da aplicação dos métodos de seleção, são notificados do ato de homologação da lista de ordenação final.

4- A notificação referida no número anterior é efetuada pela forma prevista no número 2 da cláusula 18.^a do presente acordo.

5- A lista unitária de ordenação final, após homologação, é publicada na 2.^a série do *Diário da República*, afixada em local visível e público das instalações da entidade empregadora e disponibilizada na sua página eletrónica.

Cláusula 25.^a**Recrutamento**

1- Apenas podem ser recrutados os candidatos que obtenham classificação final igual ou superior a 10 valores, sem arredondamentos.

2- Os candidatos aprovados serão recrutados para os postos de trabalho a ocupar segundo a ordenação da lista de classificação final.

3- Não podem ser recrutados candidatos que, apesar de aprovados e ordenados na lista unitária de ordenação final, se encontrem nas seguintes situações:

- a) Recusem o recrutamento;
- b) Recusem, após negociação, a posição remuneratória proposta pela entidade empregadora;
- c) Apresentem documentos inadequados, falsos ou inválidos que não comprovem as condições necessárias para a constituição da relação jurídica de emprego público;
- d) Apresentem os documentos obrigatoriamente exigidos fora do prazo que lhes seja fixado pela entidade empregadora;
- e) Não compareçam à outorga do contrato ou à aceitação, no prazo legal, por motivos que lhes sejam imputáveis.

4- Os candidatos que se encontrem nas situações referidas no número anterior são retirados da lista unitária de ordenação final.

Cláusula 26.^a**Cessação do procedimento concursal**

1-O procedimento concursal cessa com a ocupação dos postos de trabalho constantes da publicitação ou, quando os postos não possam ser totalmente ocupados, por:

- a) Inexistência ou insuficiência de candidatos à prossecução do procedimento;
- b) Falta de acordo na negociação do posicionamento remuneratório entre a entidade empregadora e os candidatos constantes da lista unitária de ordenação final.

2- Excecionalmente, ouvidas as organizações sindicais representativas dos trabalhadores médicos, o procedimento concursal pode, ainda, cessar por ato devidamente fundamentado da entidade responsável pela sua realização, homologado pelo respetivo membro do Governo, desde que não se tenha ainda procedido à ordenação final dos candidatos.

Cláusula 27.^a**Especificidades dos procedimentos desenvolvidos a nível nacional ou regional**

1- Aos procedimentos concursais de recrutamento e seleção para os postos de trabalho da carreira médica que se realizem a nível nacional ou regional, aplica-se o disposto no presente acordo com as especificidades previstas nos números seguintes.

2- Os procedimentos referidos no número anterior são desenvolvidos pela Administração Central do Sistema de Saúde, IP, salvo se respeitarem a especialidades da área hospitalar, os quais poderão revestir âmbito regional ou local se, por despacho do membro do Governo responsável pela área da saúde, se reconhecer, fundamentadamente, estarem em causa postos de trabalho cuja ocupação exija a posse de condições técnico-profissionais específicas, cabendo, neste caso, o seu desenvolvimento à administração regional de saúde territorialmente competente.

3- O júri responsável pela aplicação do correspondente método de seleção é constituído por um presidente, dois vogais efetivos e dois vogais suplentes, a designar, por deliberação do conselho diretivo, consoante o caso, da Administração Central do Sistema de Saúde, IP, ou da administração regional de saúde territorialmente competente, de entre médicos da respetiva especialidade que, preferencialmente, ocupem postos de trabalho nos mapas de pessoal dos serviços e estabelecimentos de saúde cujos postos de trabalho são objeto do procedimento concursal a desenvolver.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o júri é assessorado por um técnico superior especialmente designado para o efeito, a quem compete proceder à análise dos requisitos gerais e especiais para efeitos de admissão ao concurso, bem como para elaboração da correspondente ficha de avaliação curricular, de acordo com os critérios de seleção por aquele previamente fixados.

5- A ordenação final dos candidatos é efetuada, por ordem decrescente, de acordo com a escala classificativa de 0 a 20 valores, resultante de uma avaliação curricular realizada para o efeito, efetuada e fundamentada pelo júri, de acordo com os critérios fixados no número seguinte e respetiva ponderação.

6- A avaliação curricular a que se refere o número anterior e que visa analisar a qualificação e experiência profissional dos candidatos deve atender aos seguintes parâmetros e respetiva ponderação:

- a) Classificação obtida na avaliação final do internato médico da respetiva área de formação específica - entre 0 e 4 valores, correspondendo 0 (zero) a quem tenha obtido 10 valores e 4 valores para quem tenha obtido 20 valores na avaliação final do internato médico, aplicando-se nas restantes situações uma regra de proporcionalidade direta, aproximada às décimas [fórmula de cálculo: $(\text{nota final de internato} - 10) \times 2/5$];
- b) Tempo de exercício de funções na respetiva especialidade - 1 valor por ano completo, até ao máximo de 8 valores;
- c) Exercício de funções de orientador de formação, nos últimos 10 anos - 0,5 valores por cada interno até ao máximo de 3 valores;
- d) Participação em grupos de trabalho de âmbito nacional para elaboração de protocolos de atuação clínica ou organizacional, com publicação formal de relatório ou normas de atuação - 0,5 valores;
- e) Participação em equipas de trabalho multidisciplinares com publicação de protocolos ou relatórios - 0,5 valores;
- f) Atividades de formação ministradas nos últimos cinco anos, desde que de duração igual ou superior a quatro horas e com interesse para a respetiva área de exercício profissional - 0,2 valores por ação até ao máximo de 1 valores;

g) Atividades de formação frequentadas nos últimos cinco anos, desde que de duração igual ou superior a sete horas e com interesse para a respetiva área de exercício profissional - 0,1 valor por ação até ao máximo de 0,7 valores;

h) Posse de um curso de pós-graduação de duração não inferior a um ano letivo e com avaliação - 0,3 valores;

i) Posse de mestrado ou doutoramento - 0,5 ou 1 valor, respetivamente, para mestrado e doutoramento;

j) Artigos científicos publicados em revista indexada com valorização de 0,25 valores por artigo, bem como a apresentação de trabalhos científicos ou moderação de mesas em congressos nacionais ou internacionais, com valorização de 0,1 por intervenção, até ao máximo total de 1 valor.

7-O disposto no número anterior terá como objeto a mera seriação dos candidatos, independentemente da nota final obtida, sempre que esteja em causa o recrutamento circunscrito a médicos já vinculados ao Serviço Nacional de Saúde, independentemente da natureza jurídica do vínculo detido, ou seja, previamente detentores de um contrato de trabalho sem termo celebrado com qualquer uma das entidade empregadoras abrangidas pelo presente acordo, ou contrato de trabalho em funções públicas por tempo indeterminado.

8-Para os efeitos previstos no número anterior, o despacho ou deliberação que autorize a abertura do procedimento de recrutamento pode circunscrever o âmbito subjetivo dos candidatos a admitir, aos médicos que, independentemente da natureza jurídica do vínculo detido, se encontrem vinculados ao Serviço Nacional de Saúde, consoante o caso, sem termo ou por tempo indeterminado.

SECÇÃO VI

Garantias

Cláusula 28.^a

Impugnação administrativa

1-Da exclusão do candidato do procedimento concursal pode ser interposto recurso administrativo.

2-Quando a decisão do recurso seja favorável ao recorrente, este mantém o direito a completar o procedimento.

3-Da homologação da lista de ordenação final pode ser interposto recurso administrativo.

CAPÍTULO IV

Disposições finais e transitórias

Cláusula 29.^a

Restituição e destruição de documentos

1-É destruída a documentação apresentada pelos candidatos quando a sua restituição não seja solicitada no prazo máximo de um ano após a cessação do respetivo procedimento concursal.

2-A documentação apresentada pelos candidatos respeitante a procedimentos concursais que tenham sido objeto de impugnação jurisdicional só pode ser destruída ou restituída após a execução da decisão jurisdicional.

Cláusula 30.^a

Execução de decisão jurisdicional procedente

Para reconstituição da situação atual hipotética decorrente da procedência de impugnação jurisdicional de ato procedimental que tenha impedido a imediata constituição de uma relação jurídica de emprego público em órgão ou serviço responsável pela realização do procedimento, o impugnante tem o direito a ocupar idêntico posto de trabalho, não ocupado ou a criar no mapa de pessoal.

Cláusula 31.^a

Modelos de formulários

1-Os modelos de formulário tipo, quer de candidatura, quer para o exercício do direito de participação dos interessados, são aprovados pela comissão paritária a que alude a cláusula seguinte.

2-Os formulários referidos do número anterior são de utilização obrigatória.

Cláusula 33.^a**Interpretação e integração de lacunas**

A comissão paritária criada ao abrigo da cláusula 52.^a do AC goza de competência para, nos mesmos termos ali previstos, interpretar as disposições do presente acordo, bem como integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

ANEXO III

(A que se refere o número 1 da cláusula 60.^a)

Carreira	Categoria	Número de posições remuneratórias	
		Em 2025	A partir de 2026
Médica	Assistente graduado sénior	3	3
	Assistente graduado	5	6
	Assistente	8	6

ANEXO IV

(A que se refere a cláusula 68.^a)Cláusula 1.^a**Obrigatoriedade de prestação de serviços mínimos**

Os trabalhadores médicos durante a greve médica estão obrigados à prestação de serviços mínimos indispensáveis para acorrer à satisfação das necessidades sociais impreteríveis que são satisfeitas pelos serviços médicos e hospitalares integrados no SNS, nos termos das cláusulas seguintes.

Cláusula 2.^a**Serviços mínimos a prestar**

1- Durante a greve médica, os serviços mínimos e os meios necessários para o assegurar são os mesmos que em cada estabelecimento de saúde se achem disponibilizados durante vinte e quatro horas aos domingos e feriados, na data da emissão do aviso prévio.

2- Durante a greve médica, os trabalhadores médicos devem também garantir a prestação dos seguintes cuidados e atos:

- a) Quimioterapia e radioterapia;
- b) Diálise;
- c) Urgência interna;
- d) Indispensáveis para a dispensa de medicamentos de uso exclusivamente hospitalar;
- e) Imunohemoterapia com ligação aos dadores de sangue, recolha de órgãos e transplantes;
- f) Cuidados paliativos em internamento;
- g) A punção folicular que, por determinação médica, deva ser realizada em mulheres cujo procedimento de procriação medicamente assistida tenha sido iniciado e decorra em estabelecimento do SNS.

Cláusula 3.^a**Fixação especial de serviços mínimos**

1- Em caso de greve com duração superior a três dias úteis consecutivos ou com duração igual ou superior a dois dias úteis consecutivos, intercalados ou imediatamente seguidos ou antecedidos de dois, ou mais, dias não úteis, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são os previstos na cláusula anterior.

2- Sempre que o regime instituído pelo número anterior não acautele os interesses dos utentes do SNS, devem ser definidos serviços complementares, mediante negociação específica, nos termos da lei, por iniciativa da entidade empregadora destinatária do aviso prévio ou da associação sindical que declarou a greve.

Cláusula 4.^a**Interpretação e integração de lacunas**

1- A comissão paritária criada ao abrigo da cláusula 66.^a do ACT goza de competência para, nos mesmos termos ali previstos, interpretar as disposições do presente Acordo, bem como integrar as lacunas que a sua aplicação suscite ou revele.

2- A partir da data da apresentação do aviso prévio e durante todo o período de duração da greve médica, a comissão paritária pode reunir e deliberar sobre matéria pertinente ao presente acordo, com dispensa de convocação formal e de antecedência, por iniciativa de qualquer dos seus membros, desde que estejam presentes, pelo menos, dois representantes das entidades empregadoras e dois representantes da associação sindical outorgante, e todos entendam que existem condições para validamente reunir e deliberar.

ANEXO V

(A que se refere a cláusula 69.^a)

CAPÍTULO I

Princípios, objetivos e estrutura do processo de avaliaçãoCláusula 1.^a**Princípios**

O processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos obedece, designadamente, aos seguintes princípios:

- a) Princípio da coerência e integração, alinhando a ação dos serviços, dirigentes e trabalhadores na prossecução dos objetivos e na execução das políticas públicas para o sector da saúde;
- b) Princípio da transparência e imparcialidade, assegurando a utilização de critérios objetivos e públicos;
- c) Princípio da eficácia, orientando a avaliação de desempenho dos médicos para a obtenção dos resultados contratualizados com a equipa de avaliação;
- d) Princípio da eficiência, relacionando os bens produzidos e os serviços prestados com a melhor utilização dos recursos;
- e) Princípio da orientação para a melhoria contínua da qualidade da prestação dos cuidados de saúde;
- f) Princípio da confrontação entre objetivos fixados e resultados obtidos.

Cláusula 2.^a**Objetivos do processo de avaliação**

Constituem objetivos do processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos, designadamente:

- a) Contribuir para a melhoria da gestão e do desempenho das unidades prestadoras de cuidados de saúde;
- b) Promover a eficiência e eficácia dos serviços;
- c) Desenvolver uma cultura de gestão orientada para resultados com base em objetivos previamente estabelecidos, promovendo também o trabalho em equipa;
- d) Identificar as necessidades de formação e desenvolvimento profissional com vista à melhoria do desempenho dos trabalhadores médicos;
- e) Promover a motivação e o desenvolvimento das competências comportamentais e qualificações dos trabalhadores médicos, bem como o conhecimento científico e a sua partilha pelos membros das equipas e da comunidade científica;
- f) Reconhecer o mérito, assegurando a diferenciação e valorização dos níveis de desempenho.

Cláusula 3.^a

Planeamento do processo de avaliação

1-O processo de avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos articula-se com o sistema de planeamento do Ministério da Saúde, constituindo um instrumento de avaliação do cumprimento dos objetivos estratégicos plurianuais determinados superiormente e dos objetivos anuais e planos de atividades, baseado em indicadores de medida dos resultados a obter pelos serviços.

2-O planeamento do processo de avaliação, definição de objetivos e fixação dos resultados a atingir obedece às regras definidas no artigo 62.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Cláusula 4.^a

Periodicidade e requisitos funcionais

1-A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos é de carácter anual e respeita ao desempenho do ano civil anterior, nos termos do artigo 41.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

2-À avaliação dos trabalhadores médicos aplicam-se os requisitos funcionais previstos no artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Cláusula 5.^a

Ponderação curricular

Nos casos em que a avaliação se efetue por ponderação curricular, nos termos dos artigos 42.º e 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, deve observar-se o seguinte:

a) A proposta de avaliação a apresentar ao conselho coordenador da avaliação a que se refere o número 7 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, deve ser elaborada por uma equipa de avaliação constituída, no mínimo, por dois trabalhadores médicos com o grau de consultor da carreira médica, designados pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde;

b) Os critérios e procedimentos a aplicar na realização da ponderação curricular regem-se pelo disposto no artigo 43.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, e pelo Despacho Normativo n.º 4-A/2010, de 4 de fevereiro, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 26, de 8 de fevereiro de 2010.

Cláusula 6.^a

Parâmetros da avaliação

A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos integra-se no ciclo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde e, tendo por referência os padrões de qualidade dos cuidados médicos, efetua-se com base nos seguintes parâmetros:

a) «Objetivos individuais», estabelecidos em articulação com os objetivos da respetiva unidade orgânica, tendo por base indicadores de medida fixados para a avaliação dos resultados obtidos;

b) «Competências de desempenho», que visam avaliar a adequação da conduta às boas práticas médicas e comportamentais compatíveis com o exercício das funções do avaliado, tendo por base critérios de avaliação e padrões de desempenho profissional previamente fixados pelo conselho coordenador da avaliação.

Cláusula 7.^a

Objetivos individuais

1-Os «objetivos individuais» devem ser fixados de modo a abranger, pelo menos, três dos seguintes âmbitos:

a) Assistencial ou produtividade - Conjunto de atividades desenvolvidas pelos trabalhadores médicos nos estabelecimentos ou serviços de saúde e em outros organismos públicos no âmbito da carreira médica e ajustadas pelos respetivos graus, podendo ser repartidas por um ou mais serviços internos de acordo com o respetivo exercício profissional;

b) Formação - Ações de formação, quer as realizadas, quer as frequentadas pelos trabalhadores médicos, incluindo as ações de orientação de internos e a formação específica decorrente de projetos dos serviços, bem como atividades na área da garantia da qualidade dos serviços;

c) Investigação - Participação em atividades de investigação realizadas no âmbito do estabelecimento ou serviço de saúde em cujo mapa de pessoal o trabalhador médico se encontre integrado, com exclusão das ati-

vidades exercidas em contexto exclusivamente académico ou em outro não reconhecidas ou participadas por protocolo celebrado com aquele estabelecimento ou serviço;

d) Organização - Exercício de funções de gestão em unidades ou serviços de saúde, bem como o desenvolvimento de atividades relacionadas com o planeamento em saúde, normativas e de regulação, com exclusão do exercício de cargo dirigente;

e) Atitude profissional e comunicação - Atitudes desenvolvidas pelo trabalhador médico relativamente aos membros da equipa em que se integre, em relação aos superiores hierárquicos e em relação aos doentes ou utentes.

2- Os objetivos individuais concretamente a contratualizar são:

a) De qualidade da atividade médica, tendo em conta, designadamente, a atitude profissional e a comunicação médica no exercício das funções;

b) De quantificação de atos médicos, atendendo ao conjunto de atividades desenvolvidas pelos trabalhadores médicos e considerando o conteúdo funcional legalmente fixado para a respetiva categoria;

c) De aperfeiçoamento e de desenvolvimento profissional, no quadro de ações de formação planeadas;

d) De atividade de investigação médica, realizada no âmbito do serviço ou unidade de saúde em cujo mapa pessoal o trabalhador médico se encontre integrado.

3- A fixação dos objetivos individuais deve obedecer às seguintes regras:

a) Sem prejuízo do disposto nas alíneas seguintes, a contratualização dos objetivos rege-se pelo disposto no artigo 67.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro;

b) A definição dos objetivos, dos seus indicadores de medida e dos respetivos critérios de superação é da competência conjunta da equipa de avaliação e de cada trabalhador médico, a avaliar mediante proposta do superior hierárquico e tendo em consideração as orientações do conselho coordenador da avaliação;

c) A fixação de objetivos sem o acordo do avaliado deve ser objeto de fundamentação escrita, da qual deve ser dado conhecimento ao avaliado;

d) Os objetivos devem enquadrar-se nos objetivos da respetiva unidade orgânica e da equipa médica em que o avaliado se integre, os quais devem ser previamente analisados em reunião com todos os avaliados que integram essa unidade orgânica ou equipa;

e) No conjunto de objetivos contratualizados anualmente devem, obrigatoriamente, ser abrangidos os âmbitos previstos nas alíneas *a)* e *e)* do número 1 e ser estabelecidos objetivos de qualidade da atividade desenvolvida e de quantificação de atos médicos;

f) Os objetivos e critérios de superação devem ser elaborados de forma clara e ser amplamente divulgados aos trabalhadores médicos a avaliar;

g) Os objetivos contratualizados devem ser objeto de quantificação e de fixação de ponderação para cada um dos avaliados;

h) A ponderação a atribuir a cada um dos objetivos será fixada pelo conselho coordenador de avaliação, não podendo a ponderação dos objetivos inseridos no âmbito a que se refere a alínea *a)* do número 1 ser inferior a 60 %, nem superior a 85 %;

i) Sem prejuízo do disposto na alínea anterior, a ponderação a atribuir aos objetivos de quantificação de atos médicos não pode ser inferior a 50 % da avaliação final do parâmetro «Objetivos individuais»;

j) Por cada objetivo devem ser estabelecidos no mínimo dois e no máximo cinco indicadores de medida;

k) Podem ser fixados objetivos de responsabilidade partilhada sempre que impliquem o desenvolvimento de um trabalho em equipa ou esforço convergente para uma finalidade determinada.

Cláusula 8.ª

Avaliação dos resultados

1- A avaliação do grau de cumprimento de cada objetivo efetua-se de acordo com os respetivos indicadores de medida, previamente estabelecidos, e expressa-se em três níveis:

a) «Objetivo superado», a que corresponde uma pontuação de 5;

b) «Objetivo atingido», a que corresponde uma pontuação de 3;

c) «Objetivo não atingido», a que corresponde uma pontuação de 1.

2- A pontuação final a atribuir ao parâmetro «Objetivos individuais» é a média aritmética ponderada das pontuações atribuídas a todos os objetivos.

3- À avaliação dos resultados obtidos em objetivos de responsabilidade partilhada aplica-se o disposto no número 4 do artigo 47.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Cláusula 9.^a**Competências de desempenho**

1- O parâmetro relativo a «Competências de desempenho» assenta em padrões de atividade observáveis, previamente escolhidas para cada trabalhador médico em número não inferior a cinco.

2- As competências referidas no número anterior são escolhidas de entre as aprovadas pelo conselho coordenador de avaliação, as quais não podem sobrepor-se ao conteúdo funcional das categorias que integram a carreira médica.

Cláusula 10.^a**Auto-avaliação**

1- A auto-avaliação tem como objetivo envolver o trabalhador médico no processo de avaliação, promovendo a reflexão sobre a sua prática médica, desenvolvimento profissional e condições de melhoria do desempenho.

2- A auto-avaliação é obrigatória e concretiza-se através do preenchimento da ficha de auto-avaliação a entregar à equipa de avaliação.

3- A ficha de auto-avaliação constitui elemento essencial a considerar na avaliação do desempenho e a sua elaboração deve ser clara e sucinta.

4- A ficha de auto-avaliação aborda, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

- a) Objetivos individuais e as competências de desempenho contratualizados;
- b) Descrição da atividade profissional desenvolvida pelo avaliado no período em avaliação;
- c) Resultados que o avaliado considera ter alcançado face aos parâmetros da avaliação contratualizados;
- d) Contributo do avaliado para a prossecução dos objetivos e metas do serviço;
- e) Análise pessoal e balanço sobre a atividade desenvolvida pelo serviço, tendo em conta os objetivos e padrões de desempenho estabelecidos para esse mesmo serviço;
- f) Formação frequentada e seus benefícios para o exercício da atividade do avaliado;
- g) Elementos que o avaliado considere essenciais ao seu desenvolvimento profissional;
- h) Identificação de necessidades de formação para o desenvolvimento profissional;
- i) Eventual proposta de projetos a desenvolver no âmbito do serviço.

5- A ficha de auto-avaliação é acompanhada, em anexo, dos documentos relevantes para a apreciação do desempenho do médico que não constem do seu processo individual.

6- Nos casos em que o avaliado exerça funções em órgãos ou serviços da Administração Pública, em regime de acumulação com as desempenhadas em estabelecimento ou serviço de saúde, a ficha de auto-avaliação é obrigatoriamente acompanhada de uma informação do respetivo responsável ou dirigente máximo sobre aquele exercício de funções.

7- A equipa de avaliação aprecia a ficha de auto-avaliação, ponderando o respetivo conteúdo no sentido de uma avaliação objetiva do desempenho do avaliado no ciclo de avaliação e considerando os parâmetros de avaliação contratualizados, com vista à determinação do respetivo grau de cumprimento.

Cláusula 11.^a**Avaliação final**

1- A avaliação final é o resultado da média aritmética ponderada dos resultados das avaliações dos dois parâmetros da avaliação.

2- Para o parâmetro «Objetivos individuais» é atribuída uma ponderação mínima de 60 % e para o parâmetro «Competências de desempenho» uma ponderação máxima de 40 %.

CAPÍTULO II

Intervenientes no processo de avaliaçãoCláusula 12.^a**Sujeitos**

1- Intervêm no processo de avaliação do desempenho no âmbito de cada estabelecimento ou serviço de saúde:

- a) Equipa de avaliação;
- b) Avaliado;
- c) Conselho coordenador da avaliação;
- d) Comissão paritária da avaliação;
- e) Dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde.

2- Podem ser chamados a intervir no processo de avaliação, a solicitação do avaliado, outros médicos dotados de especiais conhecimentos técnicos e experiência no exercício de funções análogas às do avaliado por período não inferior a um ano, não integrados no serviço do avaliado, com vista a emitir parecer sobre aspetos relacionados com o exercício da atividade pelo avaliado.

Cláusula 13.^a**Equipa de avaliação**

1- A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos é feita por uma equipa de avaliação, com as competências e os deveres fixados no artigo 56.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

2- A equipa de avaliação é constituída por quatro trabalhadores médicos, nos seguintes termos:

- a) O superior hierárquico direto do avaliado, que preside;
- b) Dois trabalhadores médicos com o grau de consultor da carreira médica, designados pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde; e
- c) Um trabalhador médico eleito, por votação secreta, de entre e pelos trabalhadores médicos da mesma equipa ou, sendo esta reduzida, sucessivamente, da unidade orgânica, serviço ou estabelecimento.

3- Nos casos em que o número de médicos do serviço ou da unidade de saúde onde o avaliado exerce funções seja reduzido, a equipa de avaliação pode ser constituída apenas pelo trabalhador médico a que se refere a alínea a) do número anterior e por mais outro trabalhador médico designado pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde.

4- A elaboração da proposta de avaliação final compete ao trabalhador médico a que se refere a alínea a) do número 2, o qual deve, designadamente:

- a) Recolher e registar, por escrito, sendo o caso, os contributos dos demais membros da equipa de avaliação relativos ao desempenho dos avaliados que lhe cumpra avaliar;
- b) Reunir todos os demais elementos que permitam formular uma apreciação objetiva e justa sobre o avaliado, sendo da sua exclusiva responsabilidade as informações que venha a prestar.

5- Pelo menos um dos membros da equipa de avaliação deve possuir o contrato funcional com o avaliado pelo tempo mínimo legal exigível para efeitos de atribuição da avaliação.

6- Caso não seja possível constituir a equipa de avaliação nos termos dos números 2 e 3 da presente cláusula, a avaliação do trabalhador médico é efetuada pelo respetivo superior hierárquico, podendo aquele solicitar a emissão do parecer a que se refere número 2 da cláusula 12.^a

7- No caso da área de exercício profissional de saúde pública, dado o reduzido número de trabalhadores médicos em cada ACES, a avaliação do seu desempenho pode ser efetuada a nível regional, podendo ser solicitada a emissão do parecer a que se refere o número 2 da cláusula 12.^a

8- A avaliação de cada parâmetro a que se refere a cláusula 6.^a é a que resultar da votação da maioria dos elementos da equipa de avaliação, prevalecendo, em caso de empate, a apreciação efetuada pelo avaliador a que se refere a alínea a) do número 2, o qual deve fundamentar, por escrito, a sua discordância face aos demais elementos da equipa.

9- No caso de ser inviável a escolha ou a votação a que se refere a alínea c) do número 2, a equipa de avaliação é constituída apenas pelos avaliadores a que se referem as alíneas a) e b).

Cláusula 14.^a**Avaliação dos membros da equipa de avaliação**

1- O desempenho dos trabalhadores médicos que integram a equipa de avaliação é avaliado por três trabalhadores médicos do serviço, equipa ou unidade, dois dos quais escolhidos pelo respetivo corpo clínico ou eleitos pelo método de votação secreta e o outro designado pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde.

2- Os avaliadores a que se refere o número anterior devem recolher informação qualitativa complementar relativamente à avaliação sobre os respetivos avaliados efetuada pelos demais médicos do corpo clínico, mediante questionário padronizado a aprovar pelo conselho coordenador da avaliação.

3- O disposto nos números 1 e 2 aplica-se à avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos que exercem funções de coordenação de unidades funcionais ou chefes de equipa.

4- A avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos que exerçam funções de diretor de departamento ou de serviço opera-se nos termos do subsistema de avaliação do desempenho dos dirigentes intermédios da Administração Pública, abreviadamente designado SIADAP 2, previsto na Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

5- No caso de ser inviável a escolha ou a votação a que se refere o número 1 da presente cláusula, todos os avaliadores ali previstos são designados pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde, que designa também o responsável pela elaboração da proposta de avaliação final, o qual assume as competências previstas para o trabalhador médico a que se refere a alínea a) do número 2 da cláusula anterior.

6- A avaliação de cada parâmetro a que se refere a cláusula 9.^a é a que resultar da votação da maioria dos elementos da equipa de avaliação.

Cláusula 15.^a**Conselho coordenador da avaliação**

1- Junto do dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde funciona um conselho coordenador da avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos, ao qual compete, sem prejuízo das demais competências previstas na lei ou no presente acordo, definir a política e os critérios gerais de avaliação dos trabalhadores médicos, de acordo com os objetivos e metas em saúde previamente estabelecidos para o estabelecimento ou serviço de saúde e garantir a sua aplicação uniforme, nomeadamente:

a) Estabelecer orientações gerais em matéria de fixação dos parâmetros da avaliação a que se refere a cláusula 6.^a;

b) Estabelecer orientações gerais em matéria de escolha de indicadores de medida, em especial os relativos à determinação da superação de objetivos individuais;

c) Aprovar a lista de «Competências de desempenho» a que se refere a cláusula 9.^a;

d) Emitir parecer relativamente a questões suscitadas no âmbito das suas atribuições, quando solicitado;

e) Emitir recomendações sobre a necessidade de formação em serviço e ou contínua para os trabalhadores médicos, de acordo com os projetos de desenvolvimento da qualidade dos cuidados de saúde e objetivos do estabelecimento ou serviço e unidades;

f) Promover a elaboração dos diferentes formulários necessários ao desenvolvimento do processo de avaliação do desempenho;

g) Elaborar o relatório anual da avaliação do desempenho dos trabalhadores médicos;

h) Elaborar o seu regulamento interno.

2- O conselho coordenador da avaliação é presidido pelo diretor clínico e integra, para além do responsável pela gestão de recursos humanos, três a cinco dirigentes por aquele designados, todos integrados na carreira médica e detentores de categoria igual ou superior a assistente graduado.

3- Nos estabelecimentos ou serviços de saúde em que, pela sua natureza ou condicionantes de estrutura orgânica, não seja possível a constituição do conselho coordenador de avaliação, nos termos referidos no número anterior, podem as suas competências ser confiadas a uma comissão de avaliação a constituir por despacho do dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde.

4- O conselho coordenador da avaliação pode ser assessorado por trabalhadores médicos com grau de consultor e experiência na área da avaliação do pessoal e dos cuidados médicos, sem direito a voto.

5- Quando as circunstâncias o aconselhem, o conselho coordenador da avaliação pode solicitar a participação nas suas reuniões de outros dirigentes ou chefias, sem direito a voto, bem como requerer junto dos serviços competentes os pareceres e demais elementos que entender necessários.

6- Sempre que tenha que deliberar sobre matérias relativamente às quais os seus membros, enquanto trabalhadores médicos, sejam parte interessada, designadamente a apreciação e validação de propostas de atribuição de menções àqueles sujeitas e à diferenciação de desempenhos, o conselho coordenador da avaliação deve funcionar com composição restrita aos elementos relativamente aos quais não se verifique uma situação de conflito de interesses.

7- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, ao conselho a que se refere a presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto no artigo 58.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Cláusula 16.^a

Comissão paritária da avaliação

1- Junto do dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde funciona uma comissão paritária da avaliação constituída por trabalhadores médicos.

2- A comissão paritária da avaliação pode solicitar à equipa de avaliação, ao avaliado ou ao conselho coordenador da avaliação, os elementos que julgar convenientes para o exercício das suas competências.

3- Os atos praticados pelo dirigente ou órgão máximo de gestão do estabelecimento ou serviço de saúde em sentido diverso do relatório da comissão paritária da avaliação devem conter, expressamente, as razões dessa divergência.

4- Sem prejuízo do disposto nos números anteriores, à comissão a que se refere a presente cláusula aplica-se, com as necessárias adaptações, o disposto nos artigos 59.º e 70.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

CAPÍTULO III

Disposições finais e transitórias

Cláusula 17.^a

Casos especiais

1- No caso dos trabalhadores médicos abrangidos pelo disposto no número 5 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, a última avaliação do desempenho obtida reporta-se igualmente aos anos seguintes.

2- Apenas se encontram abrangidas pelo disposto no número anterior as avaliações do desempenho obtidas no âmbito do SIADAP ou de um sistema dele adaptado, com fixação de percentagens de diferenciação de desempenhos.

3- Nos casos em que não seja possível a aplicação do número 1, por inexistência de avaliação ou por esta não respeitar o disposto no número 2, bem como nos casos em que o trabalhador médico pretenda a sua alteração, há lugar a ponderação curricular nos termos da cláusula 8.^a do presente acordo.

Cláusula 18.^a

Diferenciação de desempenhos

1- À diferenciação de desempenho dos trabalhadores médicos aplica-se o disposto no artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

2- As percentagens máximas a que se refere o número 1 do artigo 75.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, aplicam-se relativamente ao número de trabalhadores da carreira médica.

3- As percentagens a que se referem os números anteriores beneficiam dos aumentos previstos na alínea a) do artigo 27.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro, nos termos e condições previstos na lei.

4- As percentagens máximas para as menções qualitativas de Desempenho Relevante e de Desempenho Excelente não incidem sobre os trabalhadores relativamente aos quais releve a última avaliação atribuída, nos termos do número 6 do artigo 42.º da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

Cláusula 19.^a

Fichas

Os modelos das fichas de auto-avaliação, de avaliação, de reformulação de objetivos e respetivos indicadores e de monitorização são os que vigoram para os trabalhadores médicos integrados na carreira especial médica, aprovados em anexo ao Despacho n.º 8490/2013, publicado no *Diário da República*, 2.ª série, n.º 124, de 1 de julho.

Cláusula 20.^a

Médicos em mobilidade

Os trabalhadores médicos que exerçam funções não incluídas no âmbito da prestação de cuidados de saúde em órgãos e serviços da Administração Pública e não desempenhem cargos dirigentes são avaliados nos termos do sistema integrado de avaliação do desempenho em vigor para o pessoal da carreira de técnico superior desse órgão ou serviço, com as adaptações que forem necessárias.

Cláusula 21.^a

Aplicação subsidiária

Em tudo o que não estiver regulado no presente acordo aplica -se o regime constante da Lei n.º 66-B/2007, de 28 de dezembro.

ANEXO VI

(A que se refere o número 1 da cláusula 70.^a)

Regime de 40 horas/semana - Entre 1 de janeiro de 31 de dezembro de 2025

Assistente graduado sénior	p)	1	2	3					
	n)	76	86	96					
	r)	4 763,52 €	5 328,37 €	5 893,22 €					
Assistente graduado	p)	1	2	3	4	5			
	n)	60	62	64	66	68			
	r)	3 859,77 €	3 972,72 €	4 085,71 €	4 198,67 €	4 311,65 €			
Assistente	p)	1	2	3	4	5	6	7	8
	n)	51	53	54	55	56	57	58	59
	r)	3 351,42 €	3 464,38 €	3 520,87 €	3 577,34 €	3 633,83 €	3 690,31 €	3 746,80 €	3 803,29 €

Regime de 40 horas/semana - Entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 2026

Assistente graduado sénior	p)	1	2	3			
	n)	76	86	96			
	r)	4 663,26 €	5 216,22 €	5 769,18 €			
Assistente graduado	p)	1	2	3	4	5	6
	n)	61	63	65	67	69	71
	r)	3 833,82 €	3 944,44 €	4 055,02 €	4 165,60 €	4 276,21 €	4 386,79 €
Assistente	p)	1	2	3	4	5	6
	n)	53	55	57	58	59	60
	r)	3 391,46 €	3 502,05 €	3 612,64 €	3 667,94 €	3 723,24 €	3 778,53 €

Regime de 40 horas/semana - A partir de 1 de janeiro de 2027

Assistente graduado sénior	<i>p)</i>	1	2	3			
	<i>n)</i>	76	86	96			
	<i>r)</i>	4 663,26 €	5 216,22 €	5 769,18 €			
Assistente graduado	<i>p)</i>	1	2	3	4	5	6
	<i>n)</i>	64	66	68	70	72	74
	<i>r)</i>	3 999,72 €	4 110,30 €	4 220,90 €	4 331,49 €	4 442,08 €	4 552,67 €
Assistente	<i>p)</i>	1	2	3	4	5	6
	<i>n)</i>	55	56	57	58	59	60
	<i>r)</i>	3 502,05 €	3 557,35 €	3 612,64 €	3 667,94 €	3 723,24 €	3 778,53 €

Depositado em 28 de maio de 2025, a fl. 104 do livro n.º 13, com o n.º 150/2025, 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 DS Smith Paper Viana, SA e o Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Actividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE e outro - Alteração salarial e outras

CAPÍTULO I

Área, âmbito e vigênciaCláusula 1.^a**Área e âmbito**

1- Entre a DS Smith Paper Viana SA, com atividade de produção e comercialização de papéis industriais, com sede e instalações fabris em Deocriste, Viana do Castelo, e as organizações sindicais outorgantes, representativas de trabalhadores ao seu serviço, é celebrada a revisão das cláusulas 27.^a, 36.^a, 62.^a, 65.^a, 68.^a, 71.^a, 73.^a, 76.^a, 85.^a, 86.^a e 87.^a anexo II, números 12 e 13 e o anexo IV, mantendo-se consolidada a restante matéria publicada nos *Boletins do Trabalho e Emprego*, n.º 1, de 8 de janeiro de 2002, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2003, n.º 36, de 29 setembro 2009, n.º 27, de 22 de julho de 2022 e n.º 45, de 8 de dezembro de 2023, que não foi objeto de alteração.

2- O presente AE aplica-se aos 355 trabalhadores ao serviço da empresa.

Cláusula 2.^a**Vigência, denúncia e revisão**

1- Este acordo de empresa entra em vigor cinco dias após a data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- O prazo de vigência deste acordo é de dois anos, salvo o disposto no número seguinte.

3- A matéria de expressão pecuniária será revista anualmente.

4- A denúncia pode ser efetuada por qualquer das partes decorridos 10 meses sobre a data da entrega para depósito do acordo ou da respetiva revisão, total ou parcial, anteriormente negociada.

5- Decorridos os prazos mínimos fixados para a denúncia, esta é possível a qualquer momento, permanecendo aplicáveis todas as disposições desta cláusula quando haja prorrogação da vigência do acordo.

6- Por denúncia entende-se o pedido de revisão, feito por escrito, à parte contrária, acompanhado da proposta de alteração.

7- A parte que recebe a denúncia deve responder, por escrito, no decurso de 30 dias imediatos contados a partir da receção daquela.

8- A resposta incluirá a contraproposta de revisão para todas as propostas que a parte que responde não aceita.

9- As negociações iniciar-se-ão dentro dos 15 dias a contar do prazo fixado no número 8.

10- O presente acordo integra as tabelas salariais e os valores para as cláusulas de expressão pecuniária, atualizados nos termos do número 3 desta cláusula, e que produzirão efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

(...)

Cláusula 27.^a**Período de trabalho**

1- O período de trabalho semanal é de trinta e sete horas e meia, sem prejuízo de horários de duração inferior existentes na empresa.

(...)

Cláusula 36.^a**Trabalho suplementar prestado em dia normal de trabalho**

(...)

2- Os trabalhadores têm direito a uma refeição, nos termos das alíneas seguintes, quando o período normal desta esteja intercalado no período de trabalho suplementar:

(...)

b) Pagamento do pequeno-almoço pelo valor de 1,57 €.

(...)

Cláusula 62.^a**Subsídio de turno**

(...)

3- Os trabalhadores de turnos de laboração contínua abrangidos pela pré-marcação de férias, nas condições do número 8 da cláusula 42.^a, terão direito a uma importância mensal, também incluída nos subsídios de férias e de Natal, de 49,57 €.

(...)

Cláusula 65.^a**Subsídio de bombeiro**

Os trabalhadores que integram e enquanto integrarem a brigada de incêndios (BI) receberão mensalmente os subsídios seguintes:

- Responsável pelo comando da equipa 47,28 €;
- Restantes elementos 31,52 €.

(...)

Cláusula 68.^a**Abono para falhas**

1- Aos trabalhadores que exerçam e enquanto exercerem funções de caixa, cobrança ou pagamentos, tendo à sua guarda e responsabilidade valores em numerário, será atribuído um abono mensal para falhas de 61,83 €.

(...)

Cláusula 71.^a**Retribuição da prevenção**

1- O trabalhador em regime de prevenção terá direito a:

a) 1,57 € por cada hora que esteja de prevenção segundo a escala, sendo-lhe garantido, quando chamado a prestar trabalho suplementar ou trabalho em dia feriado ou em dia de descanso, a remuneração de trabalho suplementar e o descanso compensatório nos termos previstos neste acordo de empresa;

(...)

Cláusula 73.^a**Subsídio de alimentação**

(...)

3- Quando não haja possibilidade de fornecimento de refeição em espécie, cada trabalhador terá direito a um subsídio de 12,63 € por cada dia de trabalho prestado.

(...)

Cláusula 76.^a**(Prémio de resultados)**

1- A empresa pagará aos trabalhadores dos níveis III a VII do enquadramento por níveis de qualificação do anexo III um prémio de resultados, trimestral e calculado sobre os resultados operacionais (EBIT) nos seguintes termos:

- a) 1,2 % do EBIT previsional de cada trimestre, durante os três primeiros trimestres do ano;
- b) 1,2 % do EBIT do quarto trimestre se, no final do quarto trimestre, os resultados previsionais do ano não ultrapassarem os 80 milhões de euros;
- c) Caso os resultados previsionais ultrapassarem os 80 milhões de euros, o prémio anual será o equivalente a 1,5 % do EBIT previsional, com o consequente ajustamento dos prémios dos três trimestres anteriores.

2- O valor dos prémios será distribuído uniformemente por todos os trabalhadores dos níveis III a VII e será processado conjuntamente com as retribuições do primeiro mês subsequente ao fim de cada trimestre.

3- O prémio será afetado pelo absentismo do período, de acordo com o normativo em vigor. (anexo à Acta n.º 23 da reunião de negociações do AE da empresa, de 19 de novembro de 2001).

4- A empresa prestará obrigatoriamente informação à comissão de trabalhadores, relativamente a cada trimestre, sobre os resultados operacionais e sobre o correspondente valor do EBIT previsional.

5- Será solicitado parecer aos representantes dos trabalhadores quando se verificarem alterações ao normativo referente ao absentismo.

Cláusula 85.^a**Protecção da maternidade e da paternidade**

(...)

3- A empresa comparticipará nas despesas com a frequência de infantário ou com a utilização dos serviços de ama, nos seguintes valores mensais:

- Infantário 69,04 €;
- Ama 44,94 €.

Cláusula 86.^a**Trabalhadores-estudantes**

(...)

11- As regalias especiais de trabalhadores-estudantes são as seguintes:

(...)

b) Reembolso, nas condições referidas na alínea anterior, das despesas com material didático recomendado dentro dos limites seguidamente indicados:

- Até ao 6.º ano de escolaridade 74,77 €/ano;
- Do 7.º ao 9.º ano de escolaridade 98,96 €/ano;
- Do 10.º ao 12.º ano de escolaridade 129,73 €/ano;
- Ensino superior ou equiparado 239,45 €/ano.

(...)

CAPÍTULO XII**Regalias sociais**Cláusula 87.^a**Regalias sociais**

1- A empresa garantirá a todos os seus trabalhadores, nas condições dos instrumentos que se obriga a criar e a divulgar, as seguintes regalias:

(...)

- e) Subsídio especial a filhos deficientes (96,02 €);
- f) Subsídio de casamento (698,88 €) e de funeral (437,73 €).

(...)

ANEXO II

Condições específicas de evolução na carreira profissional

(...)

12- Subsídio de risco:

(...)

12.3- O subsídio será atribuído por cada hora efetiva de trabalho e terá o valor horário de 0,85 €.

13- Atualização do salário:

13.1- A partir de 1 de janeiro de 2025, cada trabalhador terá um aumento de 80,00 € na sua retribuição-base.

13.2- A partir de 1 de janeiro de 2026, cada trabalhador terá um aumento de 80,00 € na sua retribuição-base, salvo se aplicável o disposto no ponto 13.5 infra.

13.3- A partir de 1 de janeiro de 2027, cada trabalhador terá um aumento de 80,00 €, na sua retribuição-base, salvo se aplicável o disposto no ponto 13.5 infra.

13.4- Nos anos de 2026 e 2027, as demais cláusulas de expressão pecuniária serão proporcionalmente atualizadas em função do valor da inflação verificada no ano anterior.

13.5- Caso o valor do incremento da massa salarial resultante dos aumentos nas tabelas salariais (resultantes da aplicação dos pontos 13.2 e 13.3 anteriores) e nas cláusulas de expressão pecuniária resulte, quer em 2026, quer em 2027, globalmente inferior à taxa de inflação do ano anterior + 1 %, os valores em causa (tabela e/ou cláusulas de expressão pecuniária) serão ajustados de forma a garantir que o aumento da massa salarial é, pelo menos igual à taxa de inflação acrescida de 1 %.

(...)

ANEXO IV

Enquadramento profissional e salarial

Níveis	Profissões/categorias	Remunerações		
		Mínima	Média	Máxima
I	Técnico superior	2 022,58 €	2 849,85 €	3 282,74 €
II	Técnico superior	1 938,01 €	2 449,04 €	2 839,84 €
III	Enfermeiro Preparador de trabalho Técnico administrativo/industrial Técnico ambiente prev. e segurança Técnico de desenho Técnico industrial (pasta/papel/energia) Técnico de laboratório Técnico de manutenção eléctrica Técnico de manutenção mecânica	1 773,52 €	2 115,04 €	2 432,34 €
IV	Enfermeiro Preparador de trabalho Técnico administrativo/industrial Técnico ambiente prev. e segurança Técnico de desenho Técnico industrial (pasta/papel/energia) Técnico de laboratório Técnico de manutenção eléctrica Técnico de manutenção mecânica	1 552,09 €	1 836,70 €	2 101,12 €

Níveis	Profissões/categorias	Remunerações		
V	Assistente administrativo Assistente de ambiente prev. e segurança Assistente de laboratório Assistente de manutenção eléctrica Assistente de manutenção mecânica Condutor de máquinas Controlador de fabrico Desenhador Fiel de armazém Motorista Operador industrial (pasta/papel/energia) Recepcionista de materiais	1 367,57 €	1 604,76 €	1 825,09 €
VI	Assistente administrativo Assistente de ambiente prev. e segurança Assistente de laboratório Assistente de manutenção eléctrica Assistente de manutenção mecânica Controlador de fabrico Condutor de máquinas Desenhador Fiel de armazém Motorista Operador industrial (pasta/papel/energia) Recepcionista de materiais	1 213,82 €	1 411,46 €	1 595,07 €
VII	Auxiliar administrativo Auxiliar industrial Estagiário administrativo Estagiário industrial	1 145,00 €	1 250,39 €	1 403,4 €

Viana do Castelo, 28 de março de 2025.

Pela DS Smith Paper Viana, SA:

Pedro Miguel Hipólito Pedrosa Reis Campos, representante.

Vera Lúcia Vieira Mouta, procuradora.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Transformadoras, Energia e Atividades do Ambiente do Norte - SITE-NORTE:

Augusto Manuel Alves Silva, mandatário.

José Maria Amieira Flores, mandatário.

Pelo Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras - SIFOMATE:

Augusto Manuel Alves Silva, mandatário.

José Maria Amieira Flores, mandatário.

Depositado em 21 de maio de 2025, a fl. 102 do livro n.º 13, com o n.º 137/2025, 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 United European Car Carriers, Unipessoal L.^{da} e a Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR - Alteração salarial e outras/texto consolidado

Alteração salarial/texto consolidado ao acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 26, de 15 de julho de 2024.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

O presente acordo de empresa, adiante designado por AE, aplica-se em território nacional e no estrangeiro no âmbito da atividade dos transportes marítimos aos trabalhadores representados pelos sindicatos filiados na FESMAR - Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores do Mar, designadamente:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante,

a prestar serviço a bordo dos navios constantes do anexo III, propriedade ou operados pela Companhia Armadora United European Car Carriers Unipessoal L.^{da}, doravante designada por companhia armadora, aqui representada para todos os efeitos contratuais e legais pela empresa UECC PORTUGAL - Gestão de Recursos Humanos Unipessoal, L.^{da}, com sede em Setúbal, Portugal.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- O presente AE entra em vigor no dia da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência de 24 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência de 12 meses, serão renegociadas anualmente, produzindo efeitos a partir de 1 de janeiro de cada ano.

3- A denúncia pode ser feita, pelo empregador ou pelos sindicatos signatários, com a antecedência de, pelo menos, 30 dias em relação aos prazos de vigência previstos nos números anteriores e deve ser acompanhada de proposta de alteração e respetiva fundamentação.

4- A parte que recebe a denúncia deve responder, de forma escrita e fundamentada, no prazo de 30 dias após a receção da proposta, devendo a resposta exprimir, pelo menos, uma posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

5- Após a apresentação da contraproposta deve, por iniciativa de qualquer das partes, realizar-se a primeira reunião para celebração do protocolo do processo de negociações e entrega dos títulos de representação dos negociadores.

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

7- Enquanto este AE não for alterado ou substituído no todo ou em parte, renovar-se-á automaticamente decorridos os prazos de vigência constantes nos precedentes números 1 e 2.

Cláusula 3.^a**Contrato individual de trabalho**

1- Todo o tripulante terá um contrato individual de trabalho reduzido a escrito, onde figurarão as condições acordadas entre as partes, as quais respeitarão as condições mínimas previstas neste AE.

2- O contrato de trabalho poderá ser celebrado por tempo indeterminado, a termo certo ou a termo incerto quando celebrado por uma ou mais viagens ou para substituição de um tripulante.

3- O período de embarque dos tripulantes com contrato por tempo indeterminado é de trinta a sessenta dias, podendo ser aumentado ou reduzido até 8 (oito) dias, por decisão da companhia.

4- O tripulante deve manter permanentemente atualizados os documentos necessários para embarque, sob pena de a sua falta vir a ser considerada violação dos seus deveres profissionais e de lhe serem imputados os custos inerentes à falta de certificação.

5- Sempre que o tripulante passe a exercer funções inerentes a outra categoria profissional, o contrato individual de trabalho tem de ser atualizado.

Cláusula 4.^a**Duração do contrato a termo**

1- O contrato de trabalho a termo poderá ser celebrado por período de 2 (dois) a 3 (três) meses consecutivos de embarque, a acordar caso a caso entre o tripulante e a companhia armadora. A companhia armadora tem ainda a faculdade de reduzir o período acordado de 15 (quinze) dias ou de o prolongar por um período máximo de 15 (quinze) dias.

2- Nos casos previstos no número anterior e sempre que o tripulante apresente pedido por escrito para prolongar a duração do período de embarque e tal seja aceite pela companhia armadora, deverá ficar expressa a nova data em que o contrato caducará.

3- Nos contratos a termo, os dias de deslocação de e para bordo não são considerados como dias de trabalho.

Cláusula 5.^a**Período experimental**

1- Nos contratos de trabalho sem termo haverá um período experimental de seis meses.

2- Nos contratos de trabalho a termo o período experimental terá a duração de (30) trinta dias;

3- Os prazos de período experimental referidos nos números anteriores poderão ser reduzidos ou excluídos por acordo escrito das partes.

4- O período experimental será excluído no caso de celebração de contrato com tripulante que já tenha estado anteriormente ao serviço da companhia armadora, salvo nos casos em que o tripulante seja contratado para uma categoria ou funções diferentes das anteriormente exercidas.

5- Durante o período experimental qualquer das partes pode pôr termo ao contrato sem aviso prévio nem necessidade de alegação de justa causa, não havendo direito a indemnização. Se a iniciativa da rescisão for da Companhia Armadora, terá de avisar o tripulante, por escrito, com oito dias de antecedência ou, se não for possível respeitar esse prazo, o valor correspondente aos dias em falta será remido a dinheiro.

6- Em caso de cessação do contrato durante o período experimental, as despesas de embarque e repatriamento serão suportadas pela companhia armadora.

7- O período experimental é sempre contado para efeitos de antiguidade.

Cláusula 6.^a**Atividade profissional**

1- A atividade profissional dos tripulantes será a bordo de qualquer navio da companhia armadora ou afretado pela mesma, salvo se outra coisa for acordada pelas partes no contrato individual de trabalho.

2- O tripulante pode, durante a vigência do respetivo contrato de trabalho, ser transferido para outro navio da companhia armadora ou por esta afretado, a expensas desta.

Cláusula 7.^a**Retribuição**

1- A retribuição mensal devida a cada tripulante é a que constar do seu contrato individual de trabalho e deriva da aplicação dos anexos I e I-A deste AE, consoante o tipo de contrato.

2- O comandante concederá, aos tripulantes que o solicitem, avanços por conta da retribuição, desde que tais avanços não excedam 20 % do saldo existente à data do pedido.

3- O pagamento da retribuição mensal deverá ser efetuado pela companhia armadora, no máximo até ao dia 5 do mês seguinte, e depositado na conta bancária do tripulante.

4- Quando o tripulante estiver embarcado, o recibo mensal será enviado para bordo.

4- Ocorrendo a cessação do contrato de trabalho, será paga ao tripulante a retribuição que lhe seja devida no dia em que se verificar a cessação e tomando-se em consideração o seguinte:

- O mês de calendário conta-se como de 30 (trinta) dias;
- Qualquer fração do mês será paga proporcionalmente.

Cláusula 8.^a

Composição das retribuições

1- A tabela salarial constante do anexo I (coluna 5 - total/mês) é aplicável aos trabalhadores contratados a termo e corresponde a um salário consolidado que inclui as seguintes parcelas:

- a) Retribuição base mensal correspondente a um horário semanal de 40 horas (coluna 1);
- b) Trabalho suplementar mensal correspondente às 8 horas de sábados, domingos e feriados (coluna 2);
- c) «Lump Sum» mensal para o trabalho suplementar garantido previsto no número 2 da cláusula 10.^a (coluna 3);
- d) Férias e subsídio de férias (coluna 4);
- e) Subsídio de Natal (coluna 4);
- f) Dez a trinta dias de descanso por mês de contrato, de acordo com o que for estipulado no contrato individual de trabalho (coluna 4).

2- Todo o trabalho suplementar mensal, incluindo o fixado em 1-b), será registado, sendo o excedente ao consolidado pago em conformidade com o valor horário constante do anexo I (coluna 6).

3- O definido em 2 não é aplicável às funções abaixo mencionadas. Para estas funções será aplicada a tabela salarial constante do anexo II, sendo o vencimento nestes casos totalmente consolidado e incluindo, portanto, todas as horas suplementares sem limitação:

- Comandante;
- Chefe de máquinas;
- Imediato;
- Segundo oficial de máquinas;
- Oficial chefe de quarto de navegação;
- Oficial de máquinas chefe de quarto;
- Praticante.

4- Os tripulantes com contrato de trabalho por tempo indeterminado auferem a retribuição mensal prevista no anexo II, a qual inclui todas as componentes previstas nos números anteriores com exceção da descrita na alínea f) do número 1, e que será paga em 12 prestações mensais de igual valor.

Cláusula 9.^a

Horário de trabalho e lotações reduzidas

1- O período normal de trabalho é de quarenta horas semanais, distribuído por oito horas diárias de segunda a sexta-feira, sendo considerado suplementar o trabalho que exceder este período.

2- O horário de trabalho normal a bordo obedecerá a um dos seguintes esquemas:

- a) Serviços ininterruptos - A três quartos de quatro horas, seguidas de oito horas de descanso, incluindo nestas o tempo necessário para tomar as refeições e preparar a normal rendição do quarto;
- b) Serviços intermitentes - Entre as 6h00 e as 20h00, dividido por dois períodos de trabalho, no máximo de três na secção de câmaras, havendo necessariamente um período de descanso nunca inferior a dez horas, das quais pelo menos seis horas deverão ser consecutivas.

3- O trabalho suplementar feito pelo tripulante será registado pelo próprio no modelo de impresso fornecido pela companhia armadora e será devidamente visado pelo seu superior hierárquico e pelo tripulante. Do registo deverão constar obrigatoriamente as seguintes informações:

- Nome do tripulante;
- Função desempenhada a bordo;
- Data/dia da semana;
- Períodos de trabalho;
- Discriminação dos trabalhos.

4- Sempre que um tripulante de qualquer secção a bordo desempenhe o lugar de outro colega numa categoria superior, usufruirá durante esse período a retribuição consolidada do tripulante substituído bem como outras retribuições que lhe sejam devidas.

5- Quando um tripulante efetivo, por necessidade da empresa, desempenhe funções inferiores às da sua categoria profissional, tem direito a manter a retribuição inalterada por um período de seis meses. No final desse período a situação será reavaliada e, se não houver lugar compatível com a anterior categoria profissional, o tripulante ou a companhia podem tomar a iniciativa de rescindir o contrato, recebendo o tripulante a indemnização prevista na lei ou, mediante acordo escrito, passar a auferir a retribuição correspondente às funções desempenhadas.

6- Cada tripulante deve ter um mínimo de 77 (setenta e sete) horas de descanso num período de sete dias e, pelo menos, um período de 10 (dez) horas de descanso, das quais 6 (seis) horas consecutivas, em cada período de 24 (vinte e quatro) horas. Este período de 24 horas deve começar imediatamente após um período de pelo menos 6 horas consecutivas de descanso. Quando não for possível conceder ao tripulante pelo menos um período de 10 horas de descanso em qualquer período de 24 horas, ele deve ser compensado em descanso num dos três dias seguintes do número de horas que o seu período de 10 horas de descanso tenha sido diminuído, o qual não pode, em circunstância alguma, ser inferior a 6 horas consecutivas. O tripulante não deve trabalhar mais de 14 (catorze) horas num período de 24 (vinte e quatro) horas, nem mais de 72 (setenta e duas) horas num período de sete dias.

7- Em princípio, o navio deverá ter a lotação operacional para garantir a atividade em segurança e o sistema de três quartos previsto na alínea a) do número 2 desta cláusula.

8- Quando por qualquer razão falte algum tripulante e a lotação seja inferior à estipulada, as retribuições dos tripulantes que estejam em falta serão pagas, em partes iguais, aos restantes tripulantes da mesma secção. De qualquer forma, as lotações estipuladas deverão ser completadas no primeiro porto de escala onde isso seja possível.

Cláusula 10.^a

Feriados nacionais e trabalho suplementar

1- O trabalho prestado aos sábados, domingos e feriados nacionais portugueses será considerado suplementar. Consideram-se feriados obrigatórios os como tal previstos na lei. A Terça-Feira de Carnaval é, para todos os efeitos, considerada como feriado.

2- Para facilitar a estimativa orçamental do tripulante, a companhia armadora garante o pagamento de um valor mínimo mensal de 60 (sessenta) horas suplementares (ou as horas proporcionais quando não trabalhe um mês completo), de acordo com a tabela constante do anexo I do presente contrato (coluna 3), independentemente de ser ou não prestado, valor que está englobado na retribuição consolidada.

3- A prestação de trabalho suplementar não pode exceder as 4 horas diárias. Quando o trabalho suplementar ultrapasse as 60 horas mensais (ou a sua proporção), as horas excedentes serão pagas separadamente pelo valor previsto na coluna 6 do anexo I.

4- O trabalho previsto nos números anteriores não dá direito a folgas.

5- Para além do horário normal, todo o tripulante é obrigado a executar, sem direito a retribuição suplementar, o seguinte trabalho:

a) O que o comandante julgar necessário para a segurança do navio e seus pertences, da carga ou das pessoas que se encontrem a bordo, quando circunstâncias de força maior o imponham, o que deverá ficar registado no diário de bordo;

b) O que o comandante ordenar com o fim de prestar assistência a outros navios ou pessoas em perigo, sem prejuízo da participação a que o tripulante tenha direito ou ao salário de salvação ou assistência;

c) Logo que a situação normal seja restabelecida, o comandante deve assegurar que o(s) tripulante(s) que trabalhou(aram) durante o seu período de descanso terá(ão) direito ao adequado período de descanso compensatório.

Cláusula 11.^a

Cálculo do valor da hora suplementar

A retribuição horária (*Rh*) por trabalho suplementar será a resultante da aplicação das seguintes fórmulas:

a) Para dias úteis:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times Hs} \times 1,5$$

b) Para sábados, domingos e feriados:

$$Rh = \frac{Rm \times 12}{52 \times Hs} \times 1,75$$

Sendo *Rm* a retribuição base mensal e *Hs* o período normal de trabalho semanal.

Cláusula 12.^a

Trabalho portuário

1- Os tripulantes não podem ser obrigados a efetuar manuseamento de carga e/ou outros trabalhos tradicional ou historicamente efetuados por trabalhadores portuários sem o prévio acordo dos sindicatos de trabalhadores portuários da ITF - International Transport Workers Federation. Quando os sindicatos derem o seu acordo só poderão ser utilizados os tripulantes que se ofereçam como voluntários para levar a efeito tais tarefas, pelas quais devem ser adequadamente retribuídos.

2- A retribuição pela prestação destes serviços fora do período normal de trabalho ou do período de trabalho suplementar referido no número 2 da cláusula 10.^a será calculada nos termos previstos na cláusula 11.^a

Cláusula 13.^a

Segurança Social

1- Todos os tripulantes devem estar abrangidos por um regime de proteção social.

2- No caso dos tripulantes portugueses ou residentes em território nacional a cobertura é obrigatoriamente efetuada pela inscrição no regime geral de Segurança Social dos trabalhadores por conta de outrem, nos termos da legislação em vigor, o qual cobre as eventualidades de doença, doença profissional e parentalidade.

3- Os tripulantes portugueses ou residentes em território nacional devem ainda inscrever-se no regime de seguro social voluntário para proteção nas eventualidades de invalidez, velhice e morte, cujos encargos são da sua exclusiva responsabilidade.

4- Os trabalhadores estrangeiros deverão possuir o cartão europeu de saúde, para os pertencentes à União Europeia, ou seguro com cobertura equivalente, para os que não são cidadãos da União Europeia.

Cláusula 14.^a

Acidente, doença, morte e incapacidade

1- A companhia armadora pagará todas as despesas, em caso de acidente de trabalho ou de doença ocorridos durante o período de embarque a bordo ou em terra, assegurando a devida assistência médica (incluindo hospitalização e odontologia) através dos seus serviços correspondentes. São excluídos os casos de doença ou lesão intencional, ou por omissão, a bordo ou em terra.

2- A companhia armadora pagará ao tripulante acidentado ou doente a sua retribuição até que chegue a Portugal, bem como as despesas de repatriamento. No mínimo a companhia tem de assegurar o pagamento de 16 semanas de salário, o que pode ser garantido total ou parcialmente através do regime da Segurança Social portuguesa ou de seguro equivalente.

3- A companhia armadora subscreverá uma apólice de seguro contra acidentes de trabalho e pessoais com uma companhia seguradora. Se um tripulante morrer enquanto estiver ao serviço da companhia armadora, incluindo acidentes ocorridos enquanto viaja de ou para o navio ou em resultado de risco marítimo ou outro similar, a companhia armadora deverá pagar à viúva (ou viúvo) um valor de 120 000,00 euros para oficiais e tripulantes com categoria superior a marinheiro de 1.^a (AB) e no valor de 90 000,00 euros para os restantes, e ainda 15 000,00 euros a cada filho dependente com menos de 21 anos, até ao limite de 4 (quatro). Se o tripulante não deixar viúva(o) o montante referido deverá ser pago aos seus herdeiros legais. A companhia armadora é também responsável pelo pagamento das despesas com o funeral quando o tripulante estiver ao seu serviço, quer a bordo quer em terra. Esta apólice terá também de cobrir um subsídio diário de 10,00 euros/dia para um período de desembarque por acidente ou doença, com um limite de 180 dias após o desembarque. A companhia armadora ou o seu representante deve também garantir que todos os artigos pessoais deixados a bordo por tripulantes, desembarcados por doença, acidente ou morte, sejam entregues aos familiares mais próximos.

4- A compensação que a companhia armadora, agente, agência de recrutamento e qualquer outra entidade legal substancialmente ligada com o navio serão, juntamente e/ou separadamente, sujeitas a pagar, será calculada com referência a um relatório médico aceitável, com ambos, companhia armadora e tripulante, a nomear o seu próprio médico. Quando existir desacordo, a ITF nomeará um terceiro cujas conclusões serão obrigato-

riamente aceites por todas as partes. O relatório médico acima referido determinará o grau de incapacidade e a respetiva compensação será paga proporcionalmente aos valores de indemnização estabelecidos no número 3 desta cláusula.

5- Indiferentemente do grau de incapacidade verificado, se do acidente resultar a perda da profissão, o tripulante terá direito ao montante total de compensação no valor de 120 000,00 euros para oficiais e tripulantes com categoria superior a marinheiro de 1.^a (AB) e no valor de 90 000,00 euros para os restantes. No que a este artigo diz respeito, perda de profissão significa que as condições físicas do tripulante o impedem de voltar ao serviço marítimo segundo as normas mínimas nacionais e internacionais e/ou quando é por outro lado claro que as condições do tripulante não possam prever no futuro emprego compatível a bordo de navios.

6- Qualquer pagamento efetuado de acordo com as diversas secções deste artigo não prejudica a apresentação de queixa por qualquer outra compensação prevista na lei.

7- A companhia armadora deverá transferir a sua responsabilidade através de um seguro que o cubra dos riscos e contingências provenientes desta cláusula.

8- A efetivação das coberturas da Segurança Social e do seguro, referidas nesta cláusula e na anterior, retiram à companhia armadora qualquer responsabilidade ou gastos posteriores ao desembarque do tripulante.

Cláusula 15.^a

Férias e período de descanso

1- Por cada mês de embarque o tripulante adquire o direito a um período de dez a trinta dias consecutivos de descanso em terra, a estabelecer em contrato individual de trabalho, com dispensa absoluta de prestação de trabalho.

2- Este período de descanso compreende, por um lado, as férias e, por outro lado, um período complementar de compensação por sábados, domingos e feriados a bordo e, ainda, os dias de deslocação de e para bordo.

3- O período de férias é retribuído de acordo com o disposto na cláusula 8.^a

Cláusula 16.^a

Zonas de guerra

1- São consideradas zonas de guerra aquelas em que existe um efetivo risco de guerra e como tal qualificadas pelo *Lloyd's*.

2- O tripulante terá direito a um subsídio correspondente a 100 % da retribuição mensal enquanto permanecer na zona de guerra, tendo direito no mínimo ao recebimento de 5 dias.

3- Quando houver conhecimento de que o navio navegará em zonas de guerra, poderá o tripulante recusar prosseguir viagem, sendo repatriado de um porto de escala que anteceda a entrada do navio nas citadas zonas. A companhia armadora será responsável pelas despesas de repatriamento.

4- Em caso de guerra, o seguro previsto para acidentes de trabalho é tornado obrigatoriamente extensivo aos riscos de guerra.

5- As compensações previstas no número 3 da cláusula 14.^a, para situações de incapacidade ou morte, serão pagas em dobro.

6- As indemnizações referidas em 5 não poderão prejudicar o tripulante ou legais representantes em qualquer demanda de acordo com a lei.

Cláusula 16.^a-A

Pirataria e assalto à mão armada

1- O contrato de trabalho continua em vigor enquanto o marítimo for mantido em cativo dentro ou fora do navio como resultado de atos de pirataria ou assalto à mão armada contra o navio, independentemente de ter passado a data de cessação do contrato ou se qualquer das partes avisou a intenção suspendê-lo ou cessá-lo.

2- Quando um marítimo é mantido em cativo dentro ou fora do navio como resultado de atos de pirataria ou assalto à mão armada contra navios, salários e outros direitos ao abrigo do contrato, acordo de empresa relevante ou leis nacionais aplicáveis, incluindo a remessa de quaisquer quotas, devem continuar a ser pagos durante todo o período de cativo e até que o marítimo seja libertado e devidamente repatriado; se o marítimo morrer durante o cativo, até à data da morte, conforme determinado de acordo com as leis ou regulamentos nacionais aplicáveis. Qualquer direito à repatriação não extinguirá quando eles forem mantidos em cativo dentro ou fora do navio como resultado de atos de pirataria ou assalto à mão armada contra navios.

3- Os termos pirataria e assalto à mão armada contra navios terão o mesmo significado que na Convenção do Trabalho Marítimo da OIT, (MLC 2006) - Conforme alterada pela Emenda 2018.

Cláusula 17.^a**Cessação do contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho cessa nos termos legalmente previstos e nas circunstâncias referidas nas cláusulas seguintes do presente AE.

2- Sendo o contrato sem termo, por denúncia a efetuar por parte do tripulante à companhia armadora ou ao comandante do navio, quer por escrito, quer verbalmente na presença de testemunhas, com um aviso prévio de trinta ou sessenta dias, conforme tenha, respetivamente, até dois anos ou mais de dois anos de antiguidade.

3- Nos contratos a termo certo, a companhia pode fazer cessar o contrato de trabalho em qualquer altura, desde que assegure o pagamento das retribuições devidas até ao final do contrato. Se a iniciativa da cessação for do tripulante, deverá apresentá-la com a antecedência mínima de 7 dias.

4- Por razões humanitárias ou outros motivos considerados urgentes, o tripulante pode ser dispensado de apresentar o pré-aviso previsto nos números anteriores.

5- No caso dos tripulantes que exerçam a bordo funções de comandante, imediato, chefe de máquinas e segundo oficial de máquinas, o aviso prévio referido no número anterior não poderá ser inferior a noventa dias.

6- A declaração de cessação deve sempre ser comunicada à outra parte por forma inequívoca.

7- Em caso de violação do pré-aviso referido nos números 1, 2 e 3, o tripulante ficará obrigado a pagar à companhia armadora o valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Cláusula 17.^a-A**Despedimento por iniciativa da companhia**

1- A companhia armadora pode proceder ao despedimento do tripulante nas circunstâncias legalmente previstas, designadamente através de despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho.

2- Após proceder às consultas e demais diligências previstas na lei, a companhia comunicará por escrito ao tripulante a decisão de fazer cessar o contrato, com a antecedência mínima relativamente à data da cessação, de:

- a) 15 dias, no caso de tripulante com antiguidade inferior a um ano;
- b) 30 dias, no caso de tripulante com antiguidade igual ou superior a um ano e inferior a cinco anos;
- c) 60 dias, no caso de tripulante com antiguidade igual ou superior a cinco anos e inferior a 10 anos;
- d) 75 dias, no caso de tripulante com antiguidade igual ou superior a 10 anos.

3- O despedimento coletivo ou por extinção do posto de trabalho só pode ter lugar desde que, até ao termo do prazo de aviso prévio, seja posta à disposição do tripulante a compensação devida, bem como os créditos vencidos e os exigíveis por efeito da cessação do contrato de trabalho.

Cláusula 18.^a**Rescisão por parte do trabalhador**

1- Constituem justa causa para rescisão do contrato por parte do tripulante:

a) Se o navio for declarado em más condições de navegabilidade, conforme estipulado no capítulo 1, cláusula 19.^a, da Convenção sobre Salvaguarda da Vida Humana no Mar (SOLAS) 1974 e emendas aplicáveis, e/ou Convenção n.º 147 da OIT. O navio será também considerado em más condições de navegabilidade se lhe faltar um ou mais dos certificados prescritos no capítulo 1, cláusulas 12.^a e 13.^a da mesma convenção, desde que a companhia armadora se mostre incapaz de corrigir a situação;

b) A violação do estabelecido no presente AE;

c) A falta de condições de higiene e segurança no trabalho;

d) Lesão dos interesses patrimoniais do tripulante ou ofensa à sua honra;

e) Se o navio tiver sido arrestado (quer pelo tripulante ou não) e desde que permaneça nessa situação por mais de 14 dias;

f) Falecimento do pai, mãe, cônjuge ou filhos, ocorrido a menos de 15 dias do pedido do desembarque e a documentar com certidão de óbito no prazo de 30 dias;

g) A necessidade de cumprir quaisquer obrigações legais incompatíveis com a continuação ao serviço;

h) A aplicação de qualquer sanção abusiva por parte dos superiores hierárquicos;

i) A ofensa à honra e dignidade do tripulante quer por parte do armador, quer por parte dos superiores hierárquicos;

j) Nos casos em que a companhia armadora não possa satisfazer as suas obrigações legais como empregador devido a insolvência, mudança de registo do navio ou qualquer outra razão semelhante.

2- O tripulante efetivo terá direito a receber uma compensação de dois meses de retribuição base ao terminar o seu contrato por qualquer das razões acima mencionadas, exceto as previstas nas alíneas e), f) e g).

3- Nos casos descritos no número 1 desta cláusula e no número 2 da cláusula 17.^a, as despesas de embarque e repatriamento são de conta da companhia armadora.

4- Em caso de necessidade imperiosa da presença junto do pai, mãe, cônjuge ou filhos, em situação de perigo de vida de qualquer destes familiares, e a documentar no prazo de 15 dias após o repatriamento com atestado médico comprovativo não só da gravidade da doença como da necessidade da sua presença, são também de conta da companhia armadora as despesas de repatriamento.

5- Nos casos de desembarque a pedido do tripulante antes do termo do período contratual ou por qualquer um dos motivos previstos na cláusula 19.^a, quando devidamente justificados, são da conta do tripulante as despesas de repatriamento.

6- O pedido de desembarque pelo tripulante terá sempre de ser apresentado com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias. Se este prazo não for respeitado o valor correspondente aos dias de pré-aviso em falta será remido a dinheiro.

7- Com exceção do despedimento sem justa causa, nos casos dos tripulantes contratados a termo o desembarque rescinde o contrato de trabalho

Cláusula 19.^a

Disciplina

1- As infrações a seguir mencionadas, quando provadas, constituem justa causa de despedimento e conferem à companhia armadora a possibilidade de rescindir o contrato com o tripulante que estiver a bordo e ao seu serviço, quer imediatamente, quer no final da viagem, conforme o caso e independentemente de qualquer ação judicial que possa vir a ser intentada ao abrigo dos regulamentos referentes a bandeiras de registo (*flag of registry*):

- a) Ofensas corporais;
- b) Danos voluntários e conscientes provocados ao navio ou a quaisquer bens a bordo;
- c) Furto ou posse de bens furtados;
- d) Posse de armas ofensivas;
- e) Falta constante e consciente de cumprimento dos seus deveres profissionais;
- f) Posse ilegal ou tráfico de drogas;
- g) Conduta que ponha em perigo o navio ou quaisquer pessoas que estejam a bordo;
- h) Conluio no mar com outras pessoas de forma a impedir a continuação da viagem ou o comando do navio;
- i) Desobediência às normas referentes à segurança, quer do navio quer de pessoa que esteja a bordo;
- j) Dormir em serviço ou faltar ao serviço se essa conduta prejudicar a segurança do navio ou de qualquer pessoa que esteja a bordo;
- k) Incapacidade em cumprir um dever devido ao consumo de bebidas ou drogas, prejudicando a segurança do navio ou de qualquer pessoa que esteja a bordo;
- l) Fumar, utilizar uma luz direta ou um maçarico elétrico não autorizado em qualquer parte do navio que transporte carga perigosa ou em locais onde seja proibido fumar ou utilizar luzes diretas ou maçaricos não autorizados;
- m) Intimidação, repressão e/ou interferências semelhantes com o trabalho de outros tripulantes;
- n) Comportamentos que prejudiquem gravemente a segurança e/ou o bom funcionamento do navio;
- o) Permitir ou dar origem a que pessoas não autorizadas estejam a bordo do navio enquanto este estiver no mar ou no porto;
- p) Desobediência culposa à política de drogas e álcool definida pela companhia armadora.

2- As infrações de menor gravidade podem ser resolvidas através de:

- a) Avisos informais feitos pelo comandante; ou
- b) Avisos do comandante registados no diário de bordo, bem como em formulários apropriados da companhia armadora; ou
- c) Repreensões por escrito feitas pelo comandante e registadas no diário de bordo, bem como em formulários apropriados da companhia armadora.

3- São consideradas de menor gravidade as seguintes infrações:

- a) As do tipo referido no número 1 desta cláusula que, dadas as circunstâncias do caso em questão, não justifiquem o despedimento;

b) Atos menores de negligência, não cumprimento de obrigações, insubordinação, desobediência e ofensas corporais;

c) Desempenho insatisfatório das suas obrigações;

d) Falta injustificada no local de trabalho ou de comparência no navio.

4- Em caso de infração disciplinar serão adotados os seguintes procedimentos gerais:

a) Apenas o comandante poderá tomar medidas disciplinares formais;

b) As infrações devem ser resolvidas no prazo de 24 horas após o comandante ter tomado conhecimento das mesmas ou se isso não for possível, com a máxima brevidade;

c) Nos casos previstos no número 1 desta cláusula deverá o comandante ouvir o interessado na presença do delegado sindical da respetiva secção ou delegados sindicais das secções envolvidas, se os houver, e do(s) tripulante(s) da mesma nacionalidade mais categorizado(s), e lavrará auto de declarações que será por todos assinado e que constará do diário de bordo. No caso de não haver delegado sindical a audição do interessado deverá ser feita na presença de dois tripulantes da respetiva nacionalidade, se os houver. No caso de não haver mais tripulantes da mesma nacionalidade o auto será assinado por outros dois tripulantes do navio;

d) Nos casos previstos na cláusula 18.^a deverá o tripulante apresentar o assunto ao delegado sindical da respetiva secção, se houver, que procederá junto do comandante nos termos da alínea anterior. No caso de não haver a bordo delegado sindical, o assunto deve ser apresentado ao superior hierárquico;

e) No caso do tripulante se negar a assinar o auto de declarações, esse facto deverá constar do mesmo;

f) Este auto de declarações e o extrato do diário de bordo, farão prova plena dos factos que neles se descrevem perante o júri previsto no número 5 desta cláusula ou perante os tribunais portugueses, se for essa a opção do tripulante;

g) As medidas disciplinares graves tomadas a bordo serão analisadas pela companhia armadora e pelo sindicato e serão analisadas depois da companhia armadora receber um relatório completo;

h) Se um tripulante receber um último aviso por escrito do comandante, então este deverá proceder à rescisão imediata do contrato com justa causa, com autorização da companhia armadora.

Cláusula 20.^a

Viagens

1- O tripulante viajará em avião ou qualquer outro meio de transporte, por opção da companhia armadora, para embarcar em qualquer porto ou ser repatriado. As despesas resultantes de excesso de bagagem, para além de 30 kg, serão por ele suportadas.

2- Ao tripulante desembarcado regularmente (fim do contrato, doença, acidente de trabalho ou nos casos previstos na cláusula 18.^a) serão pagas as despesas em transporte público à escolha da companhia armadora até à localidade mais próxima da sua residência servida pelos referidos transportes.

3- Quando o tripulante desembarcar por motivo de doença natural, deverá enviar à companhia armadora certificação médica.

4- Quando for declarado medicamente apto para reassumir as suas funções a bordo, deverá comunicá-lo de imediato à companhia armadora, a fim de reassumir as suas funções a bordo ou eventualmente assinar novo contrato.

5- No caso do contrato individual de trabalho expirar durante um período em que o tripulante não esteja embarcado, as despesas de repatriamento serão também suportadas pela companhia armadora.

Cláusula 21.^a

Acerto de contas

A liquidação de contas entre o tripulante e a companhia armadora será feita depois do desembarque.

Cláusula 22.^a

Reembarque

1- O tripulante que tenha sido considerado para reembarque (o que lhe será comunicado até 15 dias após o desembarque) deverá comunicar à companhia armadora, até ao 21.º dia após o desembarque, a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após desembarque.

2- O tripulante que, considerado para embarque em qualquer navio da companhia armadora, não declare a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após o desembarque ou, convocado para embarque, não se apresente, perderá o direito à gratificação estabelecida na cláusula seguinte.

3-O tripulante que não declare a sua disponibilidade para embarque nos termos do número 1 devido a doença, acidente ou grave motivo familiar, deverá comunicar o facto à companhia armadora por telegrama e enviando documento justificativo (a doença terá de ser comprovada pelo médico da companhia armadora). A companhia armadora reserva-se o direito de decidir sobre a validade do documento justificativo do grave motivo familiar. A não disponibilidade deverá ser comunicada logo que se verifique a sua causa e não no momento da chamada para embarque.

Cláusula 23.^a

Gratificação de reembarque

1-A partir de 1 de abril de 2013, sempre que o tripulante não efetivo das categorias de mestrança e marinagem seja considerado para reembarque e celebre um novo contrato, a companhia armadora pagar-lhe-á uma gratificação correspondente ao valor constante da coluna 1 da tabela de retribuições (anexo I), mas nunca excedendo o equivalente a um mês.

2-O tripulante que tenha sido considerado para reembarque (o que lhe será comunicado até 15 dias após o desembarque) deverá comunicar à companhia armadora, até ao 21.º dia após o desembarque, a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após desembarque.

3-O tripulante que, considerado para embarque em qualquer navio da companhia armadora, não declare a sua disponibilidade a partir do 30.º dia após o desembarque ou, convocado para embarque, não se apresente, perderá o direito à gratificação estabelecida nesta cláusula.

4-O tripulante que não declare a sua disponibilidade para embarque nos termos do número 2 devido a doença, acidente ou grave motivo familiar, deverá comunicar o facto à companhia armadora por telegrama e enviando documento justificativo (a doença terá de ser comprovada pelo médico da companhia armadora). a companhia armadora reserva-se o direito de decidir sobre a validade do documento justificativo do grave motivo familiar. A não disponibilidade deverá ser comunicada logo que se verifique a sua causa e não no momento da chamada para embarque.

5-O tripulante cujo contrato de trabalho cesse por motivo de acidente de trabalho, doença ou morte de familiar do 1.º grau, não perderá o direito à gratificação prevista nesta cláusula desde que comunique a sua disponibilidade à companhia armadora logo que recuperado ou, nos termos do número 2 da cláusula anterior, no caso de desembarque por motivo de morte de familiares.

Cláusula 24.^a

Alimentação, instalações, equipamento de trabalho e lazer

1-Constitui encargo da companhia armadora o fornecimento de ferramentas, equipamento e roupas de trabalho, de proteção e de segurança, de uso profissional, utilizados pelos tripulantes, de acordo com os padrões adotados pela companhia armadora, bem como os utensílios determinados por condições de habitabilidade, nomeadamente roupas de cama, serviço de mesa, alimentação suficiente e de boa qualidade, artigos de higiene e condições de bem-estar a bordo de acordo com a Recomendação da OIT n.º 138 (1970).

2-Para além do disposto no número anterior, os oficiais têm ainda direito a um subsídio anual de 250,00 € para aquisição do respetivo uniforme.

Cláusula 25.^a

Licença para formação

1-A companhia armadora concederá licenças para formação nas escolas de ensino náutico aos tripulantes que o solicitem, até aos limites anualmente por ela estipulados, mas que não serão inferiores a duas licenças para oficiais e outras duas para tripulantes das categorias de mestrança e marinagem.

2-Durante o período de frequência escolar, o tripulante terá direito a receber uma importância mensal equivalente à retribuição base (coluna 1 da tabela salarial aplicável), correspondente à função exercida no momento da concessão da licença de formação.

3-No final de cada período escolar o tripulante deverá enviar à companhia armadora comprovativo da frequência efetiva do curso e as notas de avaliação.

4-No caso de não cumprimento do disposto no número anterior, de insucesso escolar por absentismo ou falta de aproveitamento, cessa de imediato a licença de formação e o tripulante retomarà o serviço a bordo, na função anteriormente exercida.

5- A concessão da licença fica ainda dependente da aceitação, por parte do tripulante, da manutenção do vínculo contratual com companhia armadora por, pelo menos, o dobro do tempo de duração da licença de formação.

Cláusula 26.^a

Política de drogas e álcool

1- O tripulante deve observar a política de drogas e álcool estabelecida pela companhia armadora, a qual consta como anexo IV a este contrato, de forma a satisfazer as exigências operacionais do navio em que estiver embarcado.

2- A companhia armadora entregará a cada tripulante um exemplar das normas em vigor, bem como das alterações que no futuro vierem a ser introduzidas.

Cláusula 27.^a

Dever de confidencialidade

É dever do tripulante guardar lealdade à companhia armadora, nomeadamente não divulgando informações referentes à sua organização, políticas internas ou negócios, de que venha a ter conhecimento no âmbito da sua atividade profissional.

Cláusula 28.^a

Fontes de direito e jurisdição

1- Como fontes de direito supletivo deste AE as partes aceitam:

a) As convenções relativas aos tripulantes, aprovadas pela OIT, IMO ou por outras organizações internacionais e ratificadas pelo país de registo do navio;

b) A legislação portuguesa aplicável ao Registo Internacional da Madeira (MAR).

2- Na resolução das questões emergentes das relações de trabalho não contidas nas disposições do presente acordo de empresa, recorre-se à legislação do porto de recrutamento do tripulante, ou do porto de registo do navio, conforme for mais favorável ao tripulante.

3- Para efeitos deste acordo de empresa, entende-se como porto de recrutamento o Porto de Lisboa.

4- Em virtude de a United European Car Carriers Unipessoal, L.^{da} ser representada pela UECC Portugal - Gestão de Recursos Humanos Unipessoal, L.^{da}, qualquer notificação efetuada à segunda considera-se, para todos os efeitos legais e contratuais, como sendo efetuada à primeira.

Cláusula 29.^a

Representação sindical

1- A companhia armadora reconhece como representantes sindicais dos tripulantes os sindicatos subscritores.

2- Assim, à FESMAR - Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar e aos seus sindicatos federados, SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia, SMMCMM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante, SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante e SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante, filiados na ITF - International Transport Workers Federation, compete a autoridade e a responsabilidade de promover eventuais ações sindicais.

3- Ao aceitar todo o acordo o tripulante concorda contribuir com 1 % da sua retribuição mensal constante de presente acordo, obrigando-se a companhia armadora a enviar todos os meses ao SITEMAQ, ao SMMCMM, ao SINCOMAR e ao SEMM as contribuições sindicais.

Cláusula 30.^a

Proibição de renúncia

A companhia armadora compromete-se a não pedir ou requerer a qualquer tripulante que assine algum documento em que renuncie ou transfira os seus direitos, ou ainda que o tripulante aceite ou prometa aceitar variações aos termos deste acordo ou devolver à companhia armadora, seus empregados ou agentes quaisquer salários (incluindo retroativos) ou outros emolumentos devidos ou a serem devidos segundo este acordo; e a companhia armadora concorda que qualquer documento já existente deverá ser considerado nulo e sem efeito legal.

Declaração

Para cumprimento do disposto na alínea g) do número 1 do artigo 492.º, conjugado com o artigo 496.º do Código do Trabalho, serão potencialmente abrangidos pela presente convenção coletiva de trabalho uma empresa e duzentos e vinte e um trabalhadores.

ANEXO I

Tabela de retribuições mensais de contratados a termo

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2025)

Table of monthly wages for temporary contract in force during 2025

(Em euros)

		1	2	3	4	5	6
Categoria	Rank	Retribuição base	Sábado/ domingo/ feriado	Trabalho extra garantido	Férias/ Natal/ descanso	Total mês	Valor hora extra
Comandante	Master	2 857,13 €	2 285,70 €	1 557,69 €	714,28 €	7 414,80 €	
Imediato	Chief officer	2 215,11 €	1 772,09 €	1 207,66 €	553,78 €	5 748,64 €	
Oficial chefe quarto navegação II	OOW/LL	1 807,57 €	1 446,06 €	985,47 €	451,89 €	4 690,99 €	
Oficial chefe quarto navegação I	OOW/L	1 494,29 €	1 195,43 €	814,68 €	373,57 €	3 877,97 €	
Chefe máquinas	Chief engineer	2 527,50 €	2 022,00 €	1 377,97 €	631,88 €	6 559,35 €	
2.º oficial máquinas	2nd engineer	2 101,53 €	1 681,22 €	1 145,74 €	525,38 €	5 453,87 €	
Oficial máquinas chefe quarto	Engine OOW	1 494,29 €	1 195,43 €	814,68 €	373,57 €	3 877,97 €	
Oficial eletricista	ETO	2 167,22 €	1 733,78 €	1 181,55 €	541,81 €	5 624,36 €	
Artífice	FITTER	1 052,04 €	841,63 €	573,56 €	263,01 €	2 730,24 €	9,10 €
Contramestre*	BOSUN	994,12 €	795,30 €	541,99 €	248,53 €	2 579,94 €	8,60 €
Cozinheiro	Cook	994,12 €	795,30 €	541,99 €	248,53 €	2 579,94 €	8,60 €
Mecânico	Mechanic	925,30 €	740,24 €	504,47 €	231,33 €	2 401,34 €	8,01 €
Marinheiro 1.ª	A/B	911,83 €	729,46 €	497,12 €	227,96 €	2 366,37 €	7,89 €
Aj. Motorista	Ass/ Motorman	911,83 €	729,46 €	497,12 €	227,96 €	2 366,37 €	7,89 €
Emp. Câmaras	Steward	870,00 €	696,00 €	474,32 €	217,50 €	2 257,82 €	7,53 €
Aj. Cozinheiro	Cook ass.	870,00 €	696,00 €	474,32 €	217,50 €	2 257,82 €	7,53 €
Marinheiro 2.ª chegador	O/S Wiper	870,00 €	696,00 €	474,32 €	217,50 €	2 257,82 €	7,53 €
Segurança	Security guard	870,00 €	696,00 €	474,32 €	217,50 €	2 257,82 €	7,53 €
Praticante	Cadet	870,00 €	696,00 €		217,50 €	1 783,50 €	

ANEXO II

Tabela de retribuições mensais de efetivos

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2025)

Table of monthly wages for permanent contract in force during 2025

(Em euros)

		1	2	3	4	6
Categoria	Rank	Retribuição base	Sábado/ domingo/ feriado	Trabalho extra garantido	Férias/Natal	Retribuição mensal total
Comandante	<i>Master</i>	2 857,13 €	1 523,80 €	1 038,46 €	476,19 €	5 895,58 €
Imediato	<i>Chief officer</i>	2 215,11 €	1 181,39 €	805,11 €	369,18 €	4 570,79 €
Oficial chefe quarto navegação II	<i>Officer in charge of watch II</i>	1 807,57 €	964,04 €	656,98 €	301,26 €	3 729,85 €
Oficial chefe quarto navegação I	<i>Officer in charge of watch I</i>	1 494,29 €	796,96 €	543,12 €	249,05 €	3 083,42 €
Chefe máquinas	<i>Chief engineer</i>	2 527,50 €	1 348,00 €	918,65 €	421,25 €	5 215,40 €
2.º oficial máquinas	<i>2nd engineer</i>	2 101,53 €	1 120,81 €	763,82 €	350,25 €	4 336,41 €
Oficial máquinas chefe quarto	<i>Engine officer in charge of watch</i>	1 494,29 €	796,96 €	543,12 €	249,05 €	3 083,42 €
Oficial eletricista	ETO	2 167,22 €	1 155,85 €	787,70 €	361,20 €	4 471,97 €

ANEXO III

Lista de navios da frota UECC

AUTOPRESTIGE	
AUTOSKY	AUTOSTAR
AUTOSUN	AUTO ECO
AUTO ENERGY	AUTO ADVANCE
AUTO ACHIEVE	AUTO ASPIRE

ANEXO IV

Política de drogas e álcool da UECC

Esta política aplica-se a todos os tripulantes que se encontrem a trabalhar a bordo dos navios da UECC. Também se aplica a clientes, convidados, autoridades portuárias e empregados da UECC que visitem os navios.

O objetivo da UECC é promover locais de trabalho seguros, satisfação no trabalho, empregados saudáveis e um bom ambiente de trabalho. Queremos evitar quaisquer acidentes, durante o período de trabalho ou de lazer, que possam estar relacionados com problemas de álcool ou drogas entre os tripulantes a bordo dos navios.

A UECC adotou uma política de «tolerância zero» relativamente ao álcool e às drogas. Isto significa que é proibida a venda de álcool e drogas ilícitas, consumidas ou adquiridas a bordo do navio e, desde que esteja a bordo do navio, nenhum tripulante poderá estar sob a influência de álcool ou drogas ilícitas.

Se o comandante suspeitar que alguém está sob a influência de álcool, deverá mandar proceder ao teste de alcoolemia na presença de duas testemunhas (sendo pelo menos uma delas de classe idêntica à do tripulante em causa) e do supervisor da proteção do ambiente. Se o resultado do teste demonstrar que a pessoa está sob a influência de álcool, o comandante poderá mandar chamar as autoridades marítimas.

Setúbal, 24 de abril de 2025.

Pela United European Car Carriers, Unipessoal L.^{da}:

Rosa Maria Antero Campos Mestre, na qualidade de mandatária.

Pela Federação de Sindicatos dos Trabalhadores do Mar - FESMAR, em representação dos seguintes sindicatos filiados:

- SINCOMAR - Sindicato de Capitães e Oficiais da Marinha Mercante;
- SITEMAQ - Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia;
- SEMM - Sindicato dos Engenheiros da Marinha Mercante;
- SMMCM - Sindicato da Mestrança e Marinhagem de Câmaras da Marinha Mercante.

António Alexandre Picareta Delgado, na qualidade de mandatário.

José Manuel Morais Teixeira, na qualidade de mandatário.

Tiago dos Santos Gouveia Cardoso, na qualidade de mandatário.

João de Deus Gomes Pires, na qualidade de mandatário.

Depositado em 21 de maio de 2025, a fl. 102 do livro n.º 13, com o n.º 139/2025, 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 REBONAVE - Reboques e Assistência Naval, SA e o Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante e outro - Alteração salarial e outra

Revisão salarial e outras do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 44, de 29 de novembro de 2009 e posteriores alterações, a última das quais publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro 2025.

CAPÍTULO I

Cláusula 1.^a**Âmbito**

1- O presente acordo de empresa (AE) aplica -se, no território nacional, continental e Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira, e no estrangeiro, à atividade de reboques marítimos, obrigando, por uma parte, a REBONAVE - Reboques e Assistência Naval, SA (REBONAVE), e, por outra, os sindicatos outorgantes e os trabalhadores ao serviço daquela por estes representados.

2- As partes outorgantes vinculam-se a requerer ao ministério responsável pela área laboral, no momento do depósito do presente acordo, a sua aplicação, com efeitos a partir da sua entrada em vigor, aos trabalhadores da empresa não filiados nos sindicatos outorgantes.

3- O presente AE abrange todos os trabalhadores ao seu serviço, nesta data 80 trabalhadores, sem prejuízo da sua aplicabilidade aos trabalhadores que venham a ser contratados posteriormente à outorga do presente AE.

Cláusula 2.^a**Vigência**

O presente AE entra em vigor no dia 1 do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e será válido pelo prazo mínimo de 24 meses, renovando-se sucessivamente por períodos de dois anos, enquanto não for denunciado por qualquer das partes, salvo quanto às matérias referentes a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária que produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro de 2025 e têm um prazo de vigência de 12 meses e serão renegociadas anualmente.

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

2- A falta de resposta ou contraproposta, nos termos dos números anteriores, legitima a entidade patronal requerer a conciliação.

CAPÍTULO XI

RetribuiçãoCláusula 35.^a**Renumeração do trabalho prestado em regime de disponibilidade**

Quando o trabalhador estiver em regime de disponibilidade, será retribuído, a título de subsídio de disponibilidade, da seguinte forma:

Trabalhadores da frota			
	3.º escalão Até 160 horas	2.º escalão Até 161 a 180 horas	1.º escalão Até 181 a 220 horas
Mestre	772,14 €	938,40 €	1 101,60 €
Maquinista	772,14 €	938,40 €	1 101,60 €
Marinheiro	663,00 €	826,20 €	992,46 €

Trabalhadores de terra/marinharia			
	3.º escalão Até 160 horas	2.º escalão Até 161 a 180 horas	1.º escalão Até 181 a 220 horas
Encarregado geral	938,40 €	992,46 €	1 101,60 €
Encarregado	826,20 €	938,40 €	1 101,60 €
Carpinteiro naval	663,00 €	826,20 €	992,46 €
Marinheiro	663,00 €	826,20 €	992,46 €

Trabalhadores da frota Lisboa	
Mestre	1 157,70 €
Maquinista	1 157,70 €
Marinheiro	1 078,14 €

Central VHF			
Central VHF	3.º escalão até 160 horas	2.º escalão até 160 a 180 horas	1.º escalão até 181 a 220 horas
	772,14 €	938,40 €	1 101,60 €

ANEXO III

Tabela salarial

(Em vigor a partir de 1 de janeiro de 2025)

Tripulação - Categorias	Escalão	Retribuição base
Comandante/Chefe de máquinas		2 948,12 €
Imediato		2 712,27 €
Mestre	1	1 120,29 €
	2	1 061,32 €
	3	943,40 €
Maquinista prático	1	1 120,29 €
	2	1 061,32 €
	3	943,40 €
Marinheiro	1	943,40 €
	2	887,85 €
	3	870,00 €
Marinharia - Categorias	Escalão	Retribuição base
Encarregado geral		1 297,17 €
Encarregado	1	1 179,25 €
	2	1 120,29 €
	3	1 002,37 €

Carpinteiro naval	1	1 002,37 €
	2	887,85 €
	3	870,00 €
Marinheiro	1	943,40 €
	2	887,85 €
	3	870,00 €
Central e outros - Categorias	Escalão	Retribuição base
Eletricista		1 763,36 €
Mecânico		1 763,36 €
Comandante/Chefe de máquinas	1	3 301,89 €
	2	2 948,12 €
	3	2 712,27 €
Oficial maquinista/Chefe de quarto	1	1 297,17 €
	2	1 179,25 €
	3	1 120,29 €
Técnico administrativo de apoio à produção	1	1 120,29 €
	2	1 061,32 €
	3	978,78 €
Administrativos	Escalão	Retribuição base
Contabilista/Técnico oficial de contas		2 204,20 €
Técnico de recursos humanos		1 102,10 €
Técnico de contabilidade		1 442,00 €
Técnico administrativo		991,89 €

*A progressão ao nível 1 é efetuada de acordo com a cláusula 10.^a

Setúbal, 14 de março de 2025.

Pela REBONAVE - Reboques e Assistência Naval, SA:

Marco Pita, na qualidade de procurador.

Pelo Sindicato dos Transportes Fluviais, Costeiros e da Marinha Mercante:

Carlos Costa, na qualidade de mandatário.

Lúcio Silva, na qualidade de mandatário.

Pelo Sindicato da Marinha Mercante, Indústrias e Energia - SITEMAQ:

Alexandre Delgado, na qualidade de mandatário.

Paulo Ramos, na qualidade de mandatário.

Depositado em 21 de maio de 2025, a fl. 103 do livro n.º 13, com o n.º 138/2025, 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 Fundação INATEL e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019 com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2022, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- (...)

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que serão abrangidos pelo presente AE, 944 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- (...)

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de dia 1 de abril de 2025, com exceção da tabela de ajudas de custo e deslocações, que vigora desde 1 de janeiro de 2025.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

SECÇÃO II

Carreira profissional

Cláusula 10.^a

Categorias e carreiras profissionais

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- A evolução nas carreiras profissionais far-se-á em função da avaliação de desempenho e do tempo de serviço, de acordo com os critérios definidos no regulamento interno do sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho da Fundação, ou na ausência de avaliação, ocorrerá ao fim de 3 anos de permanência para o escalão/nível seguinte.

Cláusula 18.^a**Contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho observa a forma escrita devendo designadamente indicar:

- a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) (...);
 - e) (...);
 - f) (...);
 - g) O instrumento de regulamentação coletiva aplicável e a designação das respetivas entidades celebrantes;
 - h) (*Revogado*);
 - i) A duração do período experimental;
 - j) O direito a formação contínua;
 - l) O regime de proteção social.
- 2- (...)

Cláusula 19.^a**Comissão de serviço**

- 1- (...)
- 2- (...):
- a) (...);
- b) Diretores;
- c) (...);
- d) Diretores de delegação (equiparados a coordenadores de núcleo);
- e) (...);
- f) (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 21.^a**Teletrabalho**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)

11- Na celebração do acordo em regime de teletrabalho, a Fundação INATEL compensa integralmente todas as despesas adicionais (aquisição de bens e/ou serviços que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador, considerando a média dos últimos seis meses de trabalho em regime presencial) que comprovadamente o trabalhador suporte, como direta consequência dessa atribuição.

Cláusula 32.^a**Duração e organização do tempo de trabalho**

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

6- (...)

7- O período normal de trabalho previsto no número um da presente cláusula, será reduzido de 39 horas para 35 horas, de forma faseada, até 2029.

8- A referida redução será efetuada da seguinte forma:

- a) Até 31 de julho de 2026, o período normal de trabalho será reduzido para 38 horas semanais;
- b) Até 31 de julho de 2027, o período normal de trabalho será reduzido para 37 horas semanais;
- c) Até 31 de julho de 2028, o período normal de trabalho será reduzido para 36 horas semanais;
- d) Até 31 de julho de 2029, o período normal de trabalho será reduzido para 35 horas semanais.

9- A INATEL compromete-se a adaptar a organização do trabalho e a distribuição das tarefas, garantindo a manutenção da produtividade e do bom funcionamento dos serviços.

10- As partes poderão negociar ajustamentos ao cronograma, desde que se garanta a redução do período normal de trabalho para 35 horas semanais, no ano de 2029.

Cláusula 34.^a

Isenção de horário

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Os trabalhadores referidos nos números anteriores, quando a isenção compreender as modalidades previstas nas alíneas *a)* e *b)* do número 2, têm direito a um subsídio correspondente a 22 % da retribuição base, para um período de 7 horas diárias e 35 horas semanais, e de 19,54 % da retribuição base, para um período médio de 7,8 horas diárias e 39 horas semanais.

5- (...)

6- (...)

7- (...)

Cláusula 40.^a

Intervalos de descanso

1- (...)

2- Os limites do número anterior, poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos.

Cláusula 41.^a

Feridos

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal e no dia de aniversário, exceto os trabalhadores dos serviços que estão à disposição dos utentes nesses dias, que beneficiarão de tolerância idêntica a definir conjuntamente com as respetivas chefias.

5- (...)

Cláusula 54.^a

Tipos de falta

1- (...)

2- São consideradas faltas justificadas:

a) (...);

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 55.^a, a saber:

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

b.2) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha reta não incluído na alínea anterior.

(...)

l) A motivada por luto gestacional, até 3 dias consecutivos.

(...)

4- Sem prejuízo do disposto na lei, as faltas previstas nas alíneas *d)* e *f)* do número 2, são remuneradas pela INATEL até ao limite de 21 horas, por cada ano civil, para cada uma das situações, respetivamente.

5- Aplica-se o disposto na alínea *b.1* do número 2, ao falecimento que confere o direito a faltar justificadamente vinte dias consecutivos, ou seja, situações de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, filho/filha, enteado/enteada.

(...)

7- Os parentes ou afins no 1.º grau da linha reta, cujo falecimento confere o direito a faltar justificadamente cinco dias consecutivos, compreendem pai/mãe, sogro/sogra, padrasto/madrasta, genro/nora.

Cláusula 104.^a

Fundo de Apoio Social

1- O Fundo de Apoio Social da INATEL é criado para intervenções de cariz social, visando o acompanhamento de situações de necessidades temporárias dos seus trabalhadores, mediante a concessão de benefícios de natureza pecuniária ou social.

2- O Fundo de Apoio Social será regulamentado por deliberação do conselho de administração, depois de auscultadas as organizações sindicais.

Cláusula 105.^a

Disposições transitórias

(Revogada.)

ANEXO I

Tabela salarial

Pressupostos de atualização salarial

- I)* Aumento da tabela salarial de 2,5 % para todos os trabalhadores, exceto os abrangidos pela RMMG;
- II)* Aumento do valor de retribuição mínima para 890,00 euros;
- III)* Eliminação dos subníveis da tabela salarial.

ANEXO I (A)

Tabela salarial

GRUPO DE PESSOAL	CATEGORIA CARGO	NÍVEIS REMUNERATÓRIOS										
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
	Diretor de Departamento	3.331,83										
	Diretor	3.199,22										
	Coordenador de Núcleo	(**)										
	Diretor de Delegação	(**)										
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível V	2.483,05										
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível IV	2.193,16										
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível III	1.894,41										
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível II	1.638,33										
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível I	1.323,48										
TÉCNICO SUPERIOR	Assessor	2.917,42										
	Técnico Superior de Grau V	3.004,05	3.089,42	3.260,14	3.516,20	3.772,29	3.964,34	4.156,42	4.348,47	4.540,52	4.732,58	4.924,65
	Técnico Superior de Grau IV	2.577,28	2.662,63	2.790,67	2.918,71	2.961,39*	3.089,42	3.217,45	3.345,49	3.473,52	3.601,55	3.729,59
	Técnico Superior de Grau III	2.150,49	2.235,84	2.363,88	2.491,92	2.619,95	2.748,00	2.867,51	2.987,00	3.106,51	3.226,00	3.345,51
	Técnico Superior de Grau II	1.894,41	1.937,09	2.001,11	2.022,45*	2.086,47	2.193,16	2.299,85	2.380,93	2.462,03	2.543,12	2.624,21
	Técnico Superior de Grau I	1.638,33	1.681,01	1.745,02	1.830,40	1.915,75	1.985,10	2.054,46	2.123,81	2.193,16	2.262,51	2.331,86
ADMINIS-TRAÇÃO	Administrador de Centro de Férias *	1.894,41	1.937,09	2.001,11	2.086,47	2.193,16	2.267,85	2.342,55	2.417,23	2.491,92	2.566,61	2.641,29
	Administrador de Parque de Campismo *	1.638,33	1.681,01	1.745,02	1.830,40	1.915,75	2.001,11	2.073,66	2.146,22	2.218,77	2.291,33	2.363,88
TÉCNICO	Técnico de Grau V	2.150,49	2.235,84	2.363,88	2.491,92	2.641,29	2.763,99	2.886,70	3.009,39	3.132,09	3.254,80	3.377,50
	Técnico de Grau IV	1.894,41	1.937,09	2.001,11	2.022,45*	2.086,47	2.193,16	2.267,85	2.342,55	2.417,23	2.491,92	2.566,61
	Técnico de Grau III	1.638,33	1.681,01	1.745,02	1.830,40	1.915,75	2.001,11	2.073,66	2.146,22	2.218,77	2.291,33	2.363,88
	Técnico de Grau II	1.382,75	1.425,09	1.488,95	1.574,32	1.659,66	1.745,02	1.817,48	1.889,93	1.962,39	2.034,84	2.107,30
	Técnico de Grau I	1.187,99	1.234,55	1.276,89	1.319,23	1.382,75	1.431,43	1.480,12	1.528,82	1.577,51	1.626,19	1.674,88
TÉCNICO-PROFISSIONAL	Técnico-Adjunto de Grau IV	1.323,48	1.340,41	1.382,75	1.425,09	1.510,29	1.557,00	1.603,69	1.650,40	1.697,10	1.743,81	1.790,51
	Técnico-Adjunto de Grau III	1.209,14	1.255,72	1.298,07	1.323,48	1.340,41	1.387,22	1.434,04	1.480,85	1.527,65	1.574,46	1.621,27
	Técnico-Adjunto de Grau II	1.060,95	1.103,30	1.145,63	1.187,99	1.234,55	1.298,07	1.345,49	1.392,91	1.440,33	1.487,77	1.535,18
	Técnico-Adjunto de Grau I	925,45	967,82	1.014,38	1.060,95	1.103,30	1.166,81	1.215,08	1.263,34	1.311,61	1.359,89	1.408,16
COORDENAÇÃO	Chefe de Alojamento	1.323,48	1.340,41	1.382,75	1.425,09	1.510,29	1.557,00	1.603,69	1.650,40	1.697,10	1.743,81	1.790,51
	Chefe de Produção	1.323,48	1.340,41	1.382,75	1.425,09	1.510,29	1.557,00	1.603,69	1.650,40	1.697,10	1.743,81	1.790,51
ASSISTENTE TÉCNICO	Tesoureiro-Chefe	1.323,48	1.340,41	1.382,75	1.425,09	1.510,29	1.557,00	1.603,69	1.650,40	1.697,10	1.743,81	1.790,51
	Tesoureiro de 1.ª	988,98	1.035,56		1.103,30	1.187,99	1.298,07	1.336,70	1.375,35	1.413,98	1.452,62	1.491,24
	Tesoureiro de 2.ª					908,53	946,65	977,48	1.008,30	1.039,15	1.069,97	1.100,80
	Secretário Principal	1.103,30	1.145,63	1.187,99	1.255,72	1.319,23	1.373,21	1.427,19	1.481,17	1.535,15	1.589,14	1.643,13
	Secretário de 1.ª	988,98	1.035,56	1.082,12	1.124,48	1.166,81	1.255,72	1.309,07	1.362,41	1.415,75	1.469,10	1.522,45
	Secretário de 2.ª			908,53	967,82	1.014,38	1.060,96	1.107,52	1.154,11	1.200,67	1.247,25	1.293,83
	Oficial Administrativo Principal	1.103,30	1.145,63	1.187,99	1.255,72	1.319,23	1.373,21	1.427,19	1.481,17	1.535,15	1.589,14	1.643,13
	Primeiro Oficial	988,98	1.035,56	1.082,12	1.124,48	1.166,81	1.209,14	1.253,18	1.297,22	1.341,24	1.385,29	1.429,31
	Segundo Oficial	908,53	946,65	988,98	1.035,56	1.082,12	1.124,48	1.167,67	1.210,85	1.254,05	1.297,24	1.340,42
	Terceiro Oficial		908,53	967,82	1.014,38	1.060,96	1.107,52	1.154,11	1.200,67	1.247,25	1.293,83	
	Recepcionista Principal	1.103,30	1.145,63	1.187,99	1.255,72	1.319,23	1.373,21	1.427,19	1.481,17	1.535,15	1.589,14	1.643,13
	Recepcionista			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Motorista de Ligeiros		890,00	895,83	925,45	988,98	1.030,39	1.071,80	1.113,21	1.154,62	1.196,04	1.237,45
	Fiel de Armazém *		890,00	895,83	925,45	988,98	1.061,09	1.108,63	1.156,18	1.203,74	1.251,29	1.298,84
	Auxiliar Administrativo *			890,00	908,53	936,93	965,32	993,73	1.022,13	1.050,51	1.078,92	1.107,32
	Servente *			890,00	908,53	936,93	965,32	993,73	1.022,13	1.050,51	1.078,92	1.107,32
OPERÁRIO QUALIFICADO	Encarregado Geral	1.323,48	1.340,41	1.382,75	1.425,09	1.510,29	1.580,67	1.651,05	1.721,44	1.791,81	1.862,20	1.932,58
	Chefe/Encarregado Principal	1.145,63	1.234,55	1.319,23	1.340,41	1.405,35	1.470,27	1.535,19	1.600,13	1.665,04	1.729,97	1.794,91
	Chefe/Encarregado de 1.ª	1.060,95	1.082,12	1.103,30	1.124,48	1.188,01	1.251,54	1.315,08	1.378,60	1.442,13	1.505,66	1.569,19
	Chefe/Encarregado de 2.ª	1.014,38	1.035,56	1.060,95	1.082,12	1.138,59	1.195,05	1.251,50	1.307,95	1.364,42	1.420,88	1.477,33
	Cozinheiro Principal	925,45	967,82	1.014,38	1.060,95	1.103,30	1.149,91	1.196,52	1.243,13	1.289,75	1.336,35	1.382,97
	Cozinheiro			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Ajudante de Cozinha			890,00	908,53	936,93	965,32	993,73	1.022,13	1.050,51	1.078,92	1.107,32
	Empregado de Restaurante e Bar Principal			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Empregado de Restaurante e Bar			890,00	946,65	987,75	1.028,86	1.069,97	1.111,07	1.152,18	1.193,28	1.234,39
	Dispenseiro Principal			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Dispenseiro			890,00	925,45	959,50	993,54	1.027,58	1.061,62	1.095,66	1.129,70	1.163,75
	Electricista Principal *			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Pedreiro Principal *			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Maquinista de Piscinas			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Nadador-Salvador			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Maquinista Teatral Principal *			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
OPERÁRIO SEMIQUALIFICADO	Encarregado de Pessoal Semiqualificado	1.060,95	1.082,12	1.103,30	1.124,48	1.162,87	1.201,27	1.239,67	1.278,07	1.316,46	1.354,86	1.393,26
	Governanta	1.060,95	1.082,12	1.103,30	1.124,48	1.162,87	1.201,27	1.239,67	1.278,07	1.316,46	1.354,86	1.393,26
	Jardineiro Principal *			895,83	925,45	988,98	1.030,39	1.071,80	1.113,21	1.154,62	1.196,04	1.237,45
	Jardineiro *			890,00	925,45	959,50	993,54	1.027,58	1.061,62	1.095,66	1.129,70	1.163,75
	Bilheteiro Principal			895,83	925,45	988,98	1.030,39	1.071,80	1.113,21	1.154,62	1.196,04	1.237,45
	Bilheteiro			890,00	925,45	959,50	993,54	1.027,58	1.061,62	1.095,66	1.129,70	1.163,75
	Emp. Quartos/ Lavandaria Principal			895,83	925,45	988,98	1.030,39	1.071,80	1.113,21	1.154,62	1.196,04	1.237,45
	Emp. Quartos/ Lavandaria			890,00	925,45	959,50	993,54	1.027,58	1.061,62	1.095,66	1.129,70	1.163,75
	Porteiro Vigilante Principal			895,83	925,45	988,98	1.030,39	1.071,80	1.113,21	1.154,62	1.196,04	1.237,45
	Porteiro Vigilante			890,00	925,45	959,50	993,54	1.027,58	1.061,62	1.095,66	1.129,70	1.163,75
	Operário Polivalente Principal			895,83	925,45	988,98	1.030,39	1.071,80	1.113,21	1.154,62	1.196,04	1.237,45
	Operário Polivalente			890,00	925,45	959,50	993,54	1.027,58	1.061,62	1.095,66	1.129,70	1.163,75
	Empregado Instalações Desportivas Principal			895,83	925,45	988,98	1.030,39	1.071,80	1.113,21	1.154,62	1.196,04	1.237,45
	Empregado de Instalações Desportivas			890,00	925,45	959,50	993,54	1.027,58	1.061,62	1.095,66	1.129,70	1.163,75
OPERÁRIO NÃO QUALIFICADO	Encarregado de Pessoal não qualificado	1.014,38	1.035,56	1.060,95	1.082,12	1.118,70	1.155,28	1.191,85	1.228,42	1.265,00	1.301,58	1.338,15
	Empregado de Balneário/Piscina			890,00	908,53	936,93	965,32	993,73	1.022,13	1.050,51	1.078,92	1.107,32
	Copeiro			890,00	908,53	936,93	965,32	993,73	1.022,13	1.050,51	1.078,92	1.107,32
	Empregado de Limpeza			890,00	908,53	936,93	965,32	993,73	1.022,13	1.050,51	1.078,92	1.107,32

(*) Extinguir quando vagar

(**) Estes Dirigentes auferem a retribuição da categoria que detenham, acrescida de Despesas de Representação

ANEXO I (B)

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Designação	Valor (€)
69. ^a AE	Subsídio trabalho noturno	25 % no período compreendido entre as 20h00 e as 24h00 e com acréscimo de 50 % no período compreendido entre as 24h00 e as 7h00
70. ^a AE	Subsídio de trabalho por turnos	20 % da retribuição base
71. ^a AE	Trabalho suplementar	1. ^a hora: Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 % 2. ^a hora e subsequentes: Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 % Dias de descanso semanal e feriados: Retribuição/hora acrescida de 100 %
72. ^a AE	Subsídio de almoço	6,00 €

Ajudas de custo e deslocações

Vencimentos superiores ao nível 18 da tabela remuneratória única dos trabalhadores públicos (1491,25 €).

Cláusulas	Designação	A deslocação	Valor (€)
28. ^a AE	Ajuda de custo - 25 %	Abrange o período de uma refeição que é suportada pelo trabalhador	15,69 €
28. ^a AE	Ajuda de custo - 50 %	Implica alojamento que é suportado pelo trabalhador	31,38 €
28. ^a AE	Ajuda de custo - 100 %	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	62,75 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - Completa	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	148,91 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 70 %	Prevê que o alojamento seja suportado pela INATEL	104,24 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 70 %	Prevê que apenas uma refeição seja suportada pela INATEL	104,24 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 40 %	Prevê que apenas uma refeição e o alojamento sejam suportados pela INATEL	59,56 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 40 %	Prevê que duas refeições sejam suportadas pela INATEL	59,56 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 20 %	Não implica qualquer encargo para o trabalhador	29,78 €

Vencimentos que se situam entre o nível 9 e o nível 18 da tabela remuneratória única dos trabalhadores públicos (1017,56 € e 1491,25 €).

Cláusulas	Designação	A deslocação	Valor (€)
28. ^a AE	Ajuda de custo - 25 %	Abrange o período de uma refeição que é suportada pelo trabalhador	12,76 €
28. ^a AE	Ajuda de custo - 50 %	Implica alojamento que é suportado pelo trabalhador	25,53 €
28. ^a AE	Ajuda de custo - 100 %	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	51,05 €

28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - Completa	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	131,54 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 70 %	Prevê que o alojamento seja suportado pela INATEL	92,08 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 70 %	Prevê que apenas uma refeição seja suportada pela INATEL	92,08 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 40 %	Prevê que apenas uma refeição e o alojamento sejam suportados pela INATEL	52,62 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 40 %	Prevê que duas refeições sejam suportadas pela INATEL	52,62 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 20 %	Não implica qualquer encargo para o trabalhador	26,31 €

Vencimentos inferiores ao nível 9 da tabela remuneratória única dos trabalhadores públicos (1017,56 €).

Cláusulas	Designação	A deslocação	Valor €)
28. ^a AE	Ajuda de custo - 25 %	Abrange o período de uma refeição que é suportada pelo trabalhador	11,72 €
28. ^a AE	Ajuda de custo - 50 %	Implica alojamento que é suportado pelo trabalhador	23,43 €
28. ^a AE	Ajuda de custo - 100 %	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	46,86 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - Completa	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	111,18 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 70 %	Prevê que o alojamento seja suportado pela INATEL	78,32 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 70 %	Prevê que apenas uma refeição seja suportada pela INATEL	78,32 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 40 %	Prevê que apenas uma refeição e o alojamento sejam suportados pela INATEL	44,75 €

28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 40 %	Prevê que duas refeições sejam suportadas pela INATEL	44,75 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 20 %	Não implica qualquer encargo para o trabalhador	22,38 €

Cláusulas	Designação	Valor (€)
28. ^a AE	Deslocação em viatura própria - Continente	0,40 €/km
28. ^a AE	Deslocação em viatura própria - Açores	0,40 €/km
28. ^a AE	Deslocação em viatura própria - Madeira	0,40 €/km
28. ^a AE	Portagens	O trabalhador é reembolsado da despesa, mediante a entrega dos respetivos documentos comprovativos
28. ^a AE	Transportes públicos	O trabalhador é reembolsado da despesa, mediante a entrega dos respetivos documentos comprovativos
28. ^a AE	Estacionamento	O trabalhador é reembolsado da despesa, mediante a entrega dos respetivos documentos comprovativos

ANEXO II

Definição técnica das categorias/cargo

Grupo profissional	Categorias/cargo	Definição de funções	Condições de acesso
Operário semiqualeficado	Porteiro Vigilante Principal/Porteiro Vigilante	Controla as entradas e saídas dos locais respetivos. Recebe e entrega correspondência e encomendas. Atende e informa os visitantes. Examina à entrada ou à saída determinados volumes e materiais. Por vezes é incumbido de registar entradas e saídas de pessoas e veículos. Zela pela segurança dos estabelecimentos. Nos turnos da noite compete-lhe, especialmente, fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências e tomar providências em caso de anormalidade, fazendo o respetivo relatório.	9.º ano, ou curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.

Notas:

Extinção das categorias que a seguir se identificam:

a) De imediato (por já não terem trabalhadores atribuídos e/ou por já não serem necessárias):

Diretor-adjunto;

Técnico superior estagiário;

Contra regra;

Animador de turismo social principal;

Animador de turismo social;

Encarregado de pessoal auxiliar;

Motorista de pesados;

Telefonista;

Sonoplasta principal;
Sonoplasta;
Maquinista teatral;
Costureira;
Trabalhador agrícola principal;
Trabalhador agrícola.
b) Quando vagarem:
Fiel de armazém;
Auxiliar administrativa;
Servente;
Maquinista teatral principal;
Jardineiro principal;
Jardineiro.

Lisboa, 13 de maio de 2025.

Pela Fundação INATEL:

José Manuel da Costa Soares, presidente do conselho de administração.
Eduarda Maria Gomes Marques, vice-presidente do conselho de administração.
Teresa de Jesus Costa, vogal do conselho de administração.

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

Afonso Manuel de Almeida Figueiredo, mandatário.
Fernando Carlos Cerqueira Pinto, mandatário.

Declaração

A FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, em representação dos seguintes sindicatos:

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

Depositado em 26 de maio de 2025, a fl. 103 do livro n.º 13, com o n.º 141/2025, 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 Fundação INATEL e o Sindicato dos Trabalhadores da Administração Pública e de Entidades com Fins Públicos - SINTAP - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019 com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2022, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- (...)

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que serão abrangidos pelo presente AE, 944 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- (...)

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de dia 1 de abril de 2025, com exceção da tabela de ajudas de custo e deslocações, que vigora desde 1 de janeiro de 2025.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

SECÇÃO II

Carreira profissionalCláusula 10.^a**Categorias e carreiras profissionais**

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- A evolução nas carreiras profissionais far-se-á em função da avaliação de desempenho e do tempo de serviço, de acordo com os critérios definidos no regulamento interno do sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho da fundação, ou na ausência de avaliação, ocorrerá ao fim de 3 anos de permanência para o escalão/nível seguinte.

Cláusula 18.^a**Contrato de trabalho**

1- O contrato de trabalho observa a forma escrita devendo designadamente indicar:

- a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) (...);
 - e) (...);
 - f) (...);
 - g) O instrumento de regulamentação coletiva aplicável e a designação das respetivas entidades celebrantes;
 - h) *(Revogado)*;
 - i) A duração do período experimental;
 - j) O direito a formação contínua;
 - l) O regime de proteção social.
- 2- (...)

Cláusula 19.^a**Comissão de serviço**

- 1- (...)
- 2- (...):
- a) (...);
- b) Diretores;
- c) (...);
- d) Diretores de delegação (equiparados a coordenadores de núcleo);
- e) (...);
- f) (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 21.^a**Teletrabalho**

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)

11- Na celebração do acordo em regime de teletrabalho, a Fundação INATEL compensa integralmente todas as despesas adicionais (aquisição de bens e/ou serviços que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador, considerando a média dos últimos seis meses de trabalho em regime presencial) que comprovadamente o trabalhador suporte, como direta consequência dessa atribuição.

Cláusula 32.^a**Duração e organização do tempo de trabalho**

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

6- (...)

7- O período normal de trabalho previsto no número um da presente cláusula, será reduzido de 39 horas para 35 horas, de forma faseada, até 2029.

8- A referida redução será efetuada da seguinte forma:

- a) Até 31 de julho de 2026, o período normal de trabalho será reduzido para 38 horas semanais;
- b) Até 31 de julho de 2027, o período normal de trabalho será reduzido para 37 horas semanais;
- c) Até 31 de julho de 2028, o período normal de trabalho será reduzido para 36 horas semanais;
- d) Até 31 de julho de 2029, o período normal de trabalho será reduzido para 35 horas semanais.

9- A INATEL compromete-se a adaptar a organização do trabalho e a distribuição das tarefas, garantindo a manutenção da produtividade e do bom funcionamento dos serviços.

10- As partes poderão negociar ajustamentos ao cronograma, desde que se garanta a redução do período normal de trabalho para 35 horas semanais, no ano de 2029.

Cláusula 34.^a

Isenção de horário

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Os trabalhadores referidos nos números anteriores, quando a isenção compreender as modalidades previstas nas alíneas *a)* e *b)* do número 2, têm direito a um subsídio correspondente a 22 % da retribuição base, para um período de 7 horas diárias e 35 horas semanais, e de 19,54 % da retribuição base, para um período médio de 7,8 horas diárias e 39 horas semanais.

5- (...)

6- (...)

7- (...)

Cláusula 40.^a

Intervalos de descanso

1- (...)

2- Os limites do número anterior, poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos.

Cláusula 41.^a

Feridos

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal e no dia de aniversário, exceto os trabalhadores dos serviços que estão à disposição dos utentes nesses dias, que beneficiarão de tolerância idêntica a definir conjuntamente com as respetivas chefias.

5- (...)

Cláusula 54.^a

Tipos de falta

1- (...)

2- São consideradas faltas justificadas:

a) (...);

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 55.^a, a saber:

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

b.2) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha reta não incluído na alínea anterior.

(...)

l) A motivada por luto gestacional, até 3 dias consecutivos.

(...)

4- Sem prejuízo do disposto na lei, as faltas previstas nas alíneas *d)* e *f)* do número 2, são remuneradas pela INATEL até ao limite de 21 horas, por cada ano civil, para cada uma das situações, respetivamente.

5- Aplica-se o disposto na alínea *b.1* do número 2, ao falecimento que confere o direito a faltar justificadamente vinte dias consecutivos, ou seja, situações de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, filho/filha, enteado/enteada.

(...)

7- Os parentes ou afins no 1.º grau da linha reta, cujo falecimento confere o direito a faltar justificadamente cinco dias consecutivos, compreendem pai/mãe, sogro/sogra, padrasto/madrasta, genro/nora.

Cláusula 104.^a

Fundo de Apoio Social

1- O Fundo de Apoio Social da INATEL é criado para intervenções de cariz social, visando o acompanhamento de situações de necessidades temporárias dos seus trabalhadores, mediante a concessão de benefícios de natureza pecuniária ou social.

2- O Fundo de Apoio Social será regulamentado por deliberação do conselho de administração, depois de auscultadas as organizações sindicais.

Cláusula 105.^a

Disposições transitórias

(Revogada.)

ANEXO I

Tabela salarial

Pressupostos de atualização salarial

- I)* Aumento da tabela salarial de 2,5 % para todos os trabalhadores, exceto os abrangidos pela RMMG;
- II)* Aumento do valor de retribuição mínima para 890,00 euros;
- III)* Eliminação dos subníveis da tabela salarial.

ANEXO I (A)

Tabela salarial

GRUPO DE PESSOAL	CATEGORIA CARGO	NÍVEIS REMUNERATÓRIOS										
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
GRUPO I	Diretor de Departamento	3.331,83										
	Diretor	3.199,22										
	Coordenador de Núcleo	(**)										
	Diretor de Delegação	(**)										
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível V	2.483,05										
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível IV	2.193,16										
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível III	1.894,41										
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível II	1.638,33										
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível I	1.323,48										
GRUPO II	Assessor	2.917,42										
	Técnico Superior de Grau V	3.004,05	3.089,42	3.260,14	3.516,20	3.772,29	3.964,34	4.156,42	4.348,47	4.540,52	4.732,58	4.924,65
	Técnico Superior de Grau IV	2.577,28	2.662,63	2.790,67	2.918,71	2.961,39*	3.089,42	3.217,45	3.345,49	3.473,52	3.601,55	3.729,59
	Técnico Superior de Grau III	2.150,49	2.235,84	2.363,88	2.491,92	2.619,95	2.748,00	2.867,51	2.987,00	3.106,51	3.226,00	3.345,51
	Técnico Superior de Grau II	1.894,41	1.937,09	2.001,11	2.022,45*	2.086,47	2.193,16	2.299,85	2.380,93	2.462,03	2.543,12	2.624,21
	Técnico Superior de Grau I	1.638,33	1.681,01	1.745,02	1.830,40	1.915,75	1.985,10	2.054,46	2.123,81	2.193,16	2.262,51	2.331,86
GRUPO III	Administrador de Centro de Férias *	1.894,41	1.937,09	2.001,11	2.086,47	2.193,16	2.267,85	2.342,55	2.417,23	2.491,92	2.566,61	2.641,29
	Administrador de Parque de Campismo *	1.638,33	1.681,01	1.745,02	1.830,40	1.915,75	2.001,11	2.073,66	2.146,22	2.218,77	2.291,33	2.363,88
	Técnico de Grau V	2.150,49	2.235,84	2.363,88	2.491,92	2.641,29	2.763,99	2.886,70	3.009,39	3.132,09	3.254,80	3.377,50
GRUPO IV	Técnico de Grau IV	1.894,41	1.937,09	2.001,11	2.022,45*	2.086,47	2.193,16	2.267,85	2.342,55	2.417,23	2.491,92	2.566,61
	Técnico de Grau III	1.638,33	1.681,01	1.745,02	1.830,40	1.915,75	2.001,11	2.073,66	2.146,22	2.218,77	2.291,33	2.363,88
	Técnico de Grau II	1.382,75	1.425,09	1.488,95	1.574,32	1.659,66	1.745,02	1.817,48	1.889,93	1.962,39	2.034,84	2.107,30
	Técnico de Grau I	1.187,99	1.234,55	1.276,89	1.319,23	1.382,75	1.431,43	1.480,12	1.528,82	1.577,51	1.626,19	1.674,88
GRUPO V	Técnico-Adjunto de Grau IV	1.323,48	1.340,41	1.382,75	1.425,09	1.510,29	1.557,00	1.603,69	1.650,40	1.697,10	1.743,81	1.790,51
	Técnico-Adjunto de Grau III	1.209,14	1.255,72	1.298,07	1.323,48	1.340,41	1.387,22	1.434,04	1.480,85	1.527,65	1.574,46	1.621,27
	Técnico-Adjunto de Grau II	1.060,95	1.103,30	1.145,63	1.187,99	1.234,55	1.298,07	1.345,49	1.392,91	1.440,33	1.487,77	1.535,18
GRUPO VI	Técnico-Adjunto de Grau I	925,45	967,82	1.014,38	1.060,95	1.103,30	1.166,81	1.215,08	1.263,34	1.311,61	1.359,89	1.408,16
	Chefe de Alojamento	1.323,48	1.340,41	1.382,75	1.425,09	1.510,29	1.557,00	1.603,69	1.650,40	1.697,10	1.743,81	1.790,51
GRUPO VII	Chefe de Produção	1.323,48	1.340,41	1.382,75	1.425,09	1.510,29	1.557,00	1.603,69	1.650,40	1.697,10	1.743,81	1.790,51
	Tesoureiro-Chefe	1.323,48	1.340,41	1.382,75	1.425,09	1.510,29	1.557,00	1.603,69	1.650,40	1.697,10	1.743,81	1.790,51
GRUPO VIII	Tesoureiro de 1.ª	988,98	1.035,56		1.103,30	1.187,99	1.298,07	1.336,70	1.375,35	1.413,98	1.452,62	1.491,24
	Tesoureiro de 2.ª					908,53	946,65	977,48	1.008,30	1.039,15	1.069,97	1.100,80
	Secretário Principal	1.103,30	1.145,63	1.187,99	1.255,72	1.319,23	1.373,21	1.427,19	1.481,17	1.535,15	1.589,14	1.643,13
	Secretário de 1.ª	988,98	1.035,56	1.082,12	1.124,48	1.166,81	1.255,72	1.309,07	1.362,41	1.415,75	1.469,10	1.522,45
	Secretário de 2.ª				908,53	967,82	1.014,38	1.060,96	1.107,52	1.154,11	1.200,67	1.247,25
	Oficial Administrativo Principal	1.103,30	1.145,63	1.187,99	1.255,72	1.319,23	1.373,21	1.427,19	1.481,17	1.535,15	1.589,14	1.643,13
	Primeiro Oficial	988,98	1.035,56	1.082,12	1.124,48	1.166,81	1.209,14	1.253,18	1.297,22	1.341,24	1.385,29	1.429,31
	Segundo Oficial	908,53	946,65	988,98	1.035,56	1.082,12	1.124,48	1.167,67	1.210,85	1.254,05	1.297,24	1.340,42
	Terceiro Oficial			908,53	967,82	1.014,38	1.060,96	1.107,52	1.154,11	1.200,67	1.247,25	1.293,83
	Recepcionista Principal	1.103,30	1.145,63	1.187,99	1.255,72	1.319,23	1.373,21	1.427,19	1.481,17	1.535,15	1.589,14	1.643,13
	Recepcionista			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Motorista de Ligeiros		890,00	895,83	925,45	988,98	1.030,39	1.071,80	1.113,21	1.154,62	1.196,04	1.237,45
	Fiel de Armazém *		890,00	895,83	925,45	988,98	1.061,09	1.108,63	1.156,18	1.203,74	1.251,29	1.298,84
	Auxiliar Administrativo *			890,00	908,53	936,93	965,32	993,73	1.022,13	1.050,51	1.078,92	1.107,32
	Servente *			890,00	908,53	936,93	965,32	993,73	1.022,13	1.050,51	1.078,92	1.107,32
GRUPO IX	Encarregado Geral	1.323,48	1.340,41	1.382,75	1.425,09	1.510,29	1.580,67	1.651,05	1.721,44	1.791,81	1.862,20	1.932,58
	Chefe/Encarregado Principal	1.145,63	1.234,55	1.319,23	1.340,41	1.405,35	1.470,27	1.535,19	1.600,13	1.665,04	1.729,97	1.794,91
	Chefe/Encarregado de 1.ª	1.060,95	1.082,12	1.103,30	1.124,48	1.188,01	1.251,54	1.315,08	1.378,60	1.442,13	1.505,66	1.569,19
	Chefe/Encarregado de 2.ª	1.014,38	1.035,56	1.060,95	1.082,12	1.138,59	1.195,05	1.251,50	1.307,95	1.364,42	1.420,88	1.477,33
	Cozinheiro Principal	925,45	967,82	1.014,38	1.060,95	1.103,30	1.149,91	1.196,52	1.243,13	1.289,75	1.336,35	1.382,97
	Cozinheiro			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Ajudante de Cozinha			890,00	908,53	936,93	965,32	993,73	1.022,13	1.050,51	1.078,92	1.107,32
	Empregado de Restaurante e Bar Principal			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Empregado de Restaurante e Bar			890,00	946,65	987,75	1.028,86	1.069,97	1.111,07	1.152,18	1.193,28	1.234,39
	Dispenseiro Principal			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Dispenseiro			890,00	925,45	959,50	993,54	1.027,58	1.061,62	1.095,66	1.129,70	1.163,75
	Electricista Principal *			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Pedreiro Principal *			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Maquinista de Piscinas			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Nadador-Salvador			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Maquinista Teatral Principal *			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
GRUPO X	Encarregado de Pessoal Semiquualificado	1.060,95	1.082,12	1.103,30	1.124,48	1.162,87	1.201,27	1.239,67	1.278,07	1.316,46	1.354,86	1.393,26
	Governanta	1.060,95	1.082,12	1.103,30	1.124,48	1.162,87	1.201,27	1.239,67	1.278,07	1.316,46	1.354,86	1.393,26
	Jardineiro Principal *			895,83	925,45	988,98	1.030,39	1.071,80	1.113,21	1.154,62	1.196,04	1.237,45
	Jardineiro *			890,00	925,45	959,50	993,54	1.027,58	1.061,62	1.095,66	1.129,70	1.163,75
	Bilheteiro Principal			895,83	925,45	988,98	1.030,39	1.071,80	1.113,21	1.154,62	1.196,04	1.237,45
	Bilheteiro			890,00	925,45	959,50	993,54	1.027,58	1.061,62	1.095,66	1.129,70	1.163,75
	Emp. Quartos/ Lavandaria Principal			895,83	925,45	988,98	1.030,39	1.071,80	1.113,21	1.154,62	1.196,04	1.237,45
	Emp. Quartos/ Lavandaria			890,00	925,45	959,50	993,54	1.027,58	1.061,62	1.095,66	1.129,70	1.163,75
	Porteiro Vigilante Principal			895,83	925,45	988,98	1.030,39	1.071,80	1.113,21	1.154,62	1.196,04	1.237,45
	Porteiro Vigilante			890,00	925,45	959,50	993,54	1.027,58	1.061,62	1.095,66	1.129,70	1.163,75
	Operário Polivalente Principal			895,83	925,45	988,98	1.030,39	1.071,80	1.113,21	1.154,62	1.196,04	1.237,45
	Operário Polivalente			890,00	925,45	959,50	993,54	1.027,58	1.061,62	1.095,66	1.129,70	1.163,75
	Empregado Instalações Desportivas Principal			895,83	925,45	988,98	1.030,39	1.071,80	1.113,21	1.154,62	1.196,04	1.237,45
	Empregado de Instalações Desportivas			890,00	925,45	959,50	993,54	1.027,58	1.061,62	1.095,66	1.129,70	1.163,75
GRUPO XI	Encarregado de Pessoal não qualificado	1.014,38	1.035,56	1.060,95	1.082,12	1.118,70	1.155,28	1.191,85	1.228,42	1.265,00	1.301,58	1.338,15
	Empregado de Balneário/Piscina			890,00	908,53	936,93	965,32	993,73	1.022,13	1.050,51	1.078,92	1.107,32
	Copeiro			890,00	908,53	936,93	965,32	993,73	1.022,13	1.050,51	1.078,92	1.107,32
	Empregado de Limpeza			890,00	908,53	936,93	965,32	993,73	1.022,13	1.050,51	1.078,92	1.107,32

(*) Extinguir quando vagar

(**) Estes Dirigentes auferem a retribuição da categoria que detenham, acrescida de Despesas de Representação

ANEXO I (B)

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Designação	Valor (€)
69. ^a AE	Subsídio trabalho noturno	25 % no período compreendido entre as 20h00 e as 24h00 e com acréscimo de 50 % no período compreendido entre as 24h00 e as 7h00
70. ^a AE	Subsídio de trabalho por turnos	20 % da retribuição base
71. ^a AE	Trabalho suplementar	1. ^a hora: Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 % 2. ^a hora e subsequentes: Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 % Dias de descanso semanal e feriados: Retribuição/hora acrescida de 100 %
72. ^a AE	Subsídio de almoço	6,00 €

Ajudas de custo e deslocações

Vencimentos superiores ao nível 18 da tabela remuneratória única dos trabalhadores públicos (1491,25 €).

Cláusulas	Designação	A deslocação	Valor (€)
28. ^a AE	Ajuda de custo - 25 %	Abrange o período de uma refeição que é suportada pelo trabalhador	15,69 €
28. ^a AE	Ajuda de custo - 50 %	Implica alojamento que é suportado pelo trabalhador	31,38 €
28. ^a AE	Ajuda de custo - 100 %	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	62,75 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - Completa	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	148,91 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 70 %	Prevê que o alojamento seja suportado pela INATEL	104,24 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 70 %	Prevê que apenas uma refeição seja suportada pela INATEL	104,24 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 40 %	Prevê que apenas uma refeição e o alojamento sejam suportados pela INATEL	59,56 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 40 %	Prevê que duas refeições sejam suportadas pela INATEL	59,56 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 20 %	Não implica qualquer encargo para o trabalhador	29,78 €

Vencimentos que se situam entre o nível 9 e o nível 18 da tabela remuneratória única dos trabalhadores públicos (1017,56 € e 1491,25 €).

Cláusulas	Designação	A deslocação	Valor (€)
28. ^a AE	Ajuda de custo - 25 %	Abrange o período de uma refeição que é suportada pelo trabalhador	12,76 €
28. ^a AE	Ajuda de custo - 50 %	Implica alojamento que é suportado pelo trabalhador	25,53 €
28. ^a AE	Ajuda de custo - 100 %	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	51,05 €

28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - Completa	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	131,54 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 70 %	Prevê que o alojamento seja suportado pela INATEL	92,08 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 70 %	Prevê que apenas uma refeição seja suportada pela INATEL	92,08 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 40 %	Prevê que apenas uma refeição e o alojamento sejam suportados pela INATEL	52,62 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 40 %	Prevê que duas refeições sejam suportadas pela INATEL	52,62 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 20 %	Não implica qualquer encargo para o trabalhador	26,31 €

Vencimentos inferiores ao nível 9 da tabela remuneratória única dos trabalhadores públicos (1017,56 €).

Cláusulas	Designação	A deslocação	Valor €)
28. ^a AE	Ajuda de custo - 25 %	Abrange o período de uma refeição que é suportada pelo trabalhador	11,72 €
28. ^a AE	Ajuda de custo - 50 %	Implica alojamento que é suportado pelo trabalhador	23,43 €
28. ^a AE	Ajuda de custo - 100 %	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	46,86 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - Completa	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	111,18 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 70 %	Prevê que o alojamento seja suportado pela INATEL	78,32 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 70 %	Prevê que apenas uma refeição seja suportada pela INATEL	78,32 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 40 %	Prevê que apenas uma refeição e o alojamento sejam suportados pela INATEL	44,75 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 40 %	Prevê que duas refeições sejam suportadas pela INATEL	44,75 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 20 %	Não implica qualquer encargo para o trabalhador	22,38 €

Cláusulas	Designação	Valor (€)
28. ^a AE	Deslocação em viatura própria - Continente	0,40 €/km
28. ^a AE	Deslocação em viatura própria - Açores	0,40 €/km
28. ^a AE	Deslocação em viatura própria - Madeira	0,40 €/km
28. ^a AE	Portagens	O trabalhador é reembolsado da despesa, mediante a entrega dos respetivos documentos comprovativos
28. ^a AE	Transportes públicos	O trabalhador é reembolsado da despesa, mediante a entrega dos respetivos documentos comprovativos
28. ^a AE	Estacionamento	O trabalhador é reembolsado da despesa, mediante a entrega dos respetivos documentos comprovativos

ANEXO II

Definição técnica das categorias/cargo

Grupo profissional	Categorias/cargo	Definição de funções	Condições de acesso
Operário semiquualificado	Porteiro Vigilante Principal/Porteiro Vigilante	Controla as entradas e saídas dos locais respetivos. Recebe e entrega correspondência e encomendas. Atende e informa os visitantes. Examina à entrada ou à saída determinados volumes e materiais. Por vezes é incumbido de registar entradas e saídas de pessoas e veículos. Zela pela segurança dos estabelecimentos. Nos turnos da noite compete-lhe, especialmente, fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências e tomar providências em caso de anormalidade, fazendo o respetivo relatório.	9.º ano, ou curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.

Notas:

Extinção das categorias que a seguir se identificam:

a) De imediato (por já não terem trabalhadores atribuídos e/ou por já não serem necessárias):

Diretor-adjunto;
Técnico superior estagiário;
Contra regra;
Animador de turismo social principal;
Animador de turismo social;
Encarregado de pessoal auxiliar;
Motorista de pesados;
Telefonista;
Sonoplasta principal;
Sonoplasta;
Maquinista teatral;
Costureira;
Trabalhador agrícola principal;
Trabalhador agrícola.

b) Quando vagarem:

Fiel de armazém;
Auxiliar administrativa;
Servente;
Maquinista teatral principal;
Jardineiro principal;
Jardineiro.

Lisboa, 8 de maio de 2025.

Pela Fundação INATEL:

José Manuel da Costa Soares, presidente do conselho de administração.

Eduarda Maria Gomes Marques, vice-presidente do conselho de administração.

Teresa de Jesus Costa, vogal do conselho de administração.

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

José Joaquim Abraão, mandatário.

Sara Lia Veiga, mandatário.

Depositado em 26 de maio de 2025, a fl. 103 do livro n.º 13, com o n.º 142/2025, 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 Fundação INATEL e o Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE - Alteração salarial e outras

Cláusula prévia

A presente revisão altera a convenção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 6, de 15 de fevereiro de 2019 com as alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2022, apenas nas matérias agora revistas.

Cláusula 1.^a

Área e âmbito

1- (...)

2- Para cumprimento do disposto na alínea g) do artigo 492.º do Código do Trabalho, estima-se que serão abrangidos pelo presente AE, 944 trabalhadores.

Cláusula 2.^a

Vigência, denúncia e revisão

1- (...)

2- A tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária vigoram pelo período de um ano e produzem efeitos a partir de dia 1 de abril de 2025, com exceção da tabela de ajudas de custo e deslocações, que vigora desde 1 de janeiro de 2025.

3- (...)

4- (...)

5- (...)

SECÇÃO II

Carreira profissionalCláusula 10.^a

Categorias e carreiras profissionais

1- (...)

2- (...)

3- (...)

4- A evolução nas carreiras profissionais far-se-á em função da avaliação de desempenho e do tempo de serviço, de acordo com os critérios definidos no regulamento interno do sistema integrado de gestão e avaliação de desempenho da fundação, ou na ausência de avaliação, ocorrerá ao fim de 3 anos de permanência para o escalão/nível seguinte.

Cláusula 18.^a

Contrato de trabalho

1- O contrato de trabalho observa a forma escrita devendo designadamente indicar:

- a) (...);
 - b) (...);
 - c) (...);
 - d) (...);
 - e) (...);
 - f) (...);
 - g) O instrumento de regulamentação coletiva aplicável e a designação das respetivas entidades celebrantes;
 - h) *(Revogado)*;
 - i) A duração do período experimental;
 - j) O direito a formação contínua;
 - l) O regime de proteção social.
- 2- (...)

Cláusula 19.^a

Comissão de serviço

- 1- (...)
 - 2- (...):
 - a) (...);
 - b) Diretores;
 - c) (...);
 - d) Diretores de delegação (equiparados a coordenadores de núcleo);
 - e) (...);
 - f) (...)
- 3- (...)
- 4- (...)

Cláusula 21.^a

Teletrabalho

- 1- (...)
- 2- (...)
- 3- (...)
- 4- (...)
- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)
- 8- (...)
- 9- (...)
- 10- (...)

11- Na celebração do acordo em regime de teletrabalho, a Fundação INATEL compensa integralmente todas as despesas adicionais (aquisição de bens e/ou serviços que o trabalhador não dispunha antes da celebração do acordo, assim como as determinadas por comparação com as despesas homólogas do trabalhador, considerando a média dos últimos seis meses de trabalho em regime presencial) que comprovadamente o trabalhador suporte, como direta consequência dessa atribuição.

Cláusula 32.^a

Duração e organização do tempo de trabalho

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

7- O período normal de trabalho previsto no número um da presente cláusula, será reduzido de 39 horas para 35 horas, de forma faseada, até 2029.

8- A referida redução será efetuada da seguinte forma:

- a) Até 31 de julho de 2026, o período normal de trabalho será reduzido para 38 horas semanais;
- b) Até 31 de julho de 2027, o período normal de trabalho será reduzido para 37 horas semanais;
- c) Até 31 de julho de 2028, o período normal de trabalho será reduzido para 36 horas semanais;
- d) Até 31 de julho de 2029, o período normal de trabalho será reduzido para 35 horas semanais.

9- A INATEL compromete-se a adaptar a organização do trabalho e a distribuição das tarefas, garantindo a manutenção da produtividade e do bom funcionamento dos serviços.

10- As partes poderão negociar ajustamentos ao cronograma, desde que se garanta a redução do período normal de trabalho para 35 horas semanais, no ano de 2029.

Cláusula 34.^a

Isenção de horário

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

4- Os trabalhadores referidos nos números anteriores, quando a isenção compreender as modalidades previstas nas alíneas a) e b) do número 2, têm direito a um subsídio correspondente a 22 % da retribuição base, para um período de 7 horas diárias e 35 horas semanais, e de 19,54 % da retribuição base, para um período médio de 7,8 horas diárias e 39 horas semanais.

- 5- (...)
- 6- (...)
- 7- (...)

Cláusula 40.^a

Intervalos de descanso

- 1- (...)
- 2- Os limites do número anterior, poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos.

Cláusula 41.^a

Feridos

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

4- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na véspera de Natal e no dia de aniversário, exceto os trabalhadores dos serviços que estão à disposição dos utentes nesses dias, que beneficiarão de tolerância idêntica a definir conjuntamente com as respetivas chefias.

- 5- (...)

Cláusula 54.^a

Tipos de falta

- 1- (...)

2- São consideradas faltas justificadas:

a) (...);

b) A motivada por falecimento de cônjuge, parente ou afim, nos termos da cláusula 55.^a, a saber:

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

b.2) Até 5 dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau da linha reta não incluído na alínea anterior.

(...)

l) A motivada por luto gestacional, até 3 dias consecutivos.

(...)

4- Sem prejuízo do disposto na lei, as faltas previstas nas alíneas d), e) e f) do número 2, são remuneradas pela INATEL até ao limite de 21 horas, por cada ano civil, para cada uma das situações, respetivamente.

5- Aplica-se o disposto na alínea b.1 do número 2, ao falecimento que confere o direito a faltar justificadamente vinte dias consecutivos, ou seja, situações de falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens, filho/filha, enteado/enteada.

(...)

7- Os parentes ou afins no 1.º grau da linha reta, cujo falecimento confere o direito a faltar justificadamente cinco dias consecutivos, compreendem pai/mãe, sogro/sogra, padrasto/madrasta, genro/nora.

Cláusula 104.^a

Fundo de Apoio Social

1- O Fundo de Apoio Social da INATEL é criado para intervenções de cariz social, visando o acompanhamento de situações de necessidades temporárias dos seus trabalhadores, mediante a concessão de benefícios de natureza pecuniária ou social.

2- O Fundo de Apoio Social será regulamentado por deliberação do conselho de administração, depois de auscultadas as organizações sindicais.

Cláusula 105.^a

Disposições transitórias

(Revogada.)

ANEXO I

Tabela salarial

Pressupostos de atualização salarial

- I)* Aumento da tabela salarial de 2,5 % para todos os trabalhadores, exceto os abrangidos pela RMMG;
- II)* Aumento do valor de retribuição mínima para 890,00 euros;
- III)* Eliminação dos subníveis da tabela salarial.

ANEXO I (A)

Tabela salarial

GRUPO DE PESSOAL	CATEGORIA CARGO	NÍVEIS REMUNERATÓRIOS										
		A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
GRUPO I	Diretor de Departamento	3.331,83										
	Diretor	3.199,22										
	Coordenador de Núcleo	(**)										
	Diretor de Delegação	(**)										
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível V	2.483,05										
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível IV	2.193,16										
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível III	1.894,41										
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível II	1.638,33										
	Diretor Hoteleiro/ Parque de Campismo Nível I	1.323,48										
GRUPO II	Assessor	2.917,42										
	Técnico Superior de Grau V	3.004,05	3.089,42	3.260,14	3.516,20	3.772,29	3.964,34	4.156,42	4.348,47	4.540,52	4.732,58	4.924,65
	Técnico Superior de Grau IV	2.577,28	2.662,63	2.790,67	2.918,71	2.961,39*	3.089,42	3.217,45	3.345,49	3.473,52	3.601,55	3.729,59
	Técnico Superior de Grau III	2.150,49	2.235,84	2.363,88	2.491,92	2.619,95	2.748,00	2.867,51	2.987,00	3.106,51	3.226,00	3.345,51
	Técnico Superior de Grau II	1.894,41	1.937,09	2.001,11	2.022,45*	2.086,47	2.193,16	2.299,85	2.380,93	2.462,03	2.543,12	2.624,21
	Técnico Superior de Grau I	1.638,33	1.681,01	1.745,02	1.830,40	1.915,75	1.985,10	2.054,46	2.123,81	2.193,16	2.262,51	2.331,86
GRUPO III	Administrador de Centro de Férias *	1.894,41	1.937,09	2.001,11	2.086,47	2.193,16	2.267,85	2.342,55	2.417,23	2.491,92	2.566,61	2.641,29
	Administrador de Parque de Campismo *	1.638,33	1.681,01	1.745,02	1.830,40	1.915,75	2.001,11	2.073,66	2.146,22	2.218,77	2.291,33	2.363,88
	Técnico de Grau V	2.150,49	2.235,84	2.363,88	2.491,92	2.641,29	2.763,99	2.886,70	3.009,39	3.132,09	3.254,80	3.377,50
GRUPO IV	Técnico de Grau IV	1.894,41	1.937,09	2.001,11	2.022,45*	2.086,47	2.193,16	2.267,85	2.342,55	2.417,23	2.491,92	2.566,61
	Técnico de Grau III	1.638,33	1.681,01	1.745,02	1.830,40	1.915,75	2.001,11	2.073,66	2.146,22	2.218,77	2.291,33	2.363,88
	Técnico de Grau II	1.382,75	1.425,09	1.488,95	1.574,32	1.659,66	1.745,02	1.817,48	1.889,93	1.962,39	2.034,84	2.107,30
	Técnico de Grau I	1.187,99	1.234,55	1.276,89	1.319,23	1.382,75	1.431,43	1.480,12	1.528,82	1.577,51	1.626,19	1.674,88
GRUPO V	Técnico-Adjunto de Grau IV	1.323,48	1.340,41	1.382,75	1.425,09	1.510,29	1.557,00	1.603,69	1.650,40	1.697,10	1.743,81	1.790,51
	Técnico-Adjunto de Grau III	1.209,14	1.255,72	1.298,07	1.323,48	1.340,41	1.387,22	1.434,04	1.480,85	1.527,65	1.574,46	1.621,27
	Técnico-Adjunto de Grau II	1.060,95	1.103,30	1.145,63	1.187,99	1.234,55	1.298,07	1.345,49	1.392,91	1.440,33	1.487,77	1.535,18
GRUPO VI	Técnico-Adjunto de Grau I	925,45	967,82	1.014,38	1.060,95	1.103,30	1.166,81	1.215,08	1.263,34	1.311,61	1.359,89	1.408,16
	Chefe de Alojamento	1.323,48	1.340,41	1.382,75	1.425,09	1.510,29	1.557,00	1.603,69	1.650,40	1.697,10	1.743,81	1.790,51
GRUPO VII	Chefe de Produção	1.323,48	1.340,41	1.382,75	1.425,09	1.510,29	1.557,00	1.603,69	1.650,40	1.697,10	1.743,81	1.790,51
	Tesoureiro-Chefe	1.323,48	1.340,41	1.382,75	1.425,09	1.510,29	1.557,00	1.603,69	1.650,40	1.697,10	1.743,81	1.790,51
GRUPO VIII	Tesoureiro de 1.ª	988,98	1.035,56		1.103,30	1.187,99	1.298,07	1.336,70	1.375,35	1.413,98	1.452,62	1.491,24
	Tesoureiro de 2.ª					908,53	946,65	977,48	1.008,30	1.039,15	1.069,97	1.100,80
	Secretário Principal	1.103,30	1.145,63	1.187,99	1.255,72	1.319,23	1.373,21	1.427,19	1.481,17	1.535,15	1.589,14	1.643,13
	Secretário de 1.ª	988,98	1.035,56	1.082,12	1.124,48	1.166,81	1.255,72	1.309,07	1.362,41	1.415,75	1.469,10	1.522,45
	Secretário de 2.ª				908,53	967,82	1.014,38	1.060,96	1.107,52	1.154,11	1.200,67	1.247,25
	Oficial Administrativo Principal	1.103,30	1.145,63	1.187,99	1.255,72	1.319,23	1.373,21	1.427,19	1.481,17	1.535,15	1.589,14	1.643,13
	Primeiro Oficial	988,98	1.035,56	1.082,12	1.124,48	1.166,81	1.209,14	1.253,18	1.297,22	1.341,24	1.385,29	1.429,31
	Segundo Oficial	908,53	946,65	988,98	1.035,56	1.082,12	1.124,48	1.167,67	1.210,85	1.254,05	1.297,24	1.340,42
	Terceiro Oficial				908,53	967,82	1.014,38	1.060,96	1.107,52	1.154,11	1.200,67	1.247,25
	Recepcionista Principal	1.103,30	1.145,63	1.187,99	1.255,72	1.319,23	1.373,21	1.427,19	1.481,17	1.535,15	1.589,14	1.643,13
	Recepcionista				908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24
	Motorista de Ligeiros		890,00	895,83	925,45	988,98	1.030,39	1.071,80	1.113,21	1.154,62	1.196,04	1.237,45
	Fiel de Armazém *		890,00	895,83	925,45	988,98	1.061,09	1.108,63	1.156,18	1.203,74	1.251,29	1.298,84
	Auxiliar Administrativo *				890,00	908,53	936,93	965,32	993,73	1.022,13	1.050,51	1.078,92
	Servente *				890,00	908,53	936,93	965,32	993,73	1.022,13	1.050,51	1.078,92
GRUPO IX	Encarregado Geral	1.323,48	1.340,41	1.382,75	1.425,09	1.510,29	1.580,67	1.651,05	1.721,44	1.791,81	1.862,20	1.932,58
	Chefe/Encarregado Principal	1.145,63	1.234,55	1.319,23	1.340,41	1.405,35	1.470,27	1.535,19	1.600,13	1.665,04	1.729,97	1.794,91
	Chefe/Encarregado de 1.ª	1.060,95	1.082,12	1.103,30	1.124,48	1.188,01	1.251,54	1.315,08	1.378,60	1.442,13	1.505,66	1.569,19
	Chefe/Encarregado de 2.ª	1.014,38	1.035,56	1.060,95	1.082,12	1.138,59	1.195,05	1.251,50	1.307,95	1.364,42	1.420,88	1.477,33
	Cozinheiro Principal	925,45	967,82	1.014,38	1.060,95	1.103,30	1.149,91	1.196,52	1.243,13	1.289,75	1.336,35	1.382,97
	Cozinheiro			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Ajudante de Cozinha			890,00	908,53	936,93	965,32	993,73	1.022,13	1.050,51	1.078,92	1.107,32
	Empregado de Restaurante e Bar Principal			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Empregado de Restaurante e Bar			890,00	946,65	987,75	1.028,86	1.069,97	1.111,07	1.152,18	1.193,28	1.234,39
	Dispenseiro Principal			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Dispenseiro			890,00	925,45	959,50	993,54	1.027,58	1.061,62	1.095,66	1.129,70	1.163,75
	Electricista Principal *			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Pedreiro Principal *			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Maquinista de Piscinas			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Nadador-Salvador			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
GRUPO X	Maquinista Teatral Principal *			908,53	946,65	988,98	1.060,95	1.107,51	1.154,10	1.200,66	1.247,24	1.293,82
	Encarregado de Pessoal Semiquualificado	1.060,95	1.082,12	1.103,30	1.124,48	1.162,87	1.201,27	1.239,67	1.278,07	1.316,46	1.354,86	1.393,26
	Governanta	1.060,95	1.082,12	1.103,30	1.124,48	1.162,87	1.201,27	1.239,67	1.278,07	1.316,46	1.354,86	1.393,26
	Jardineiro Principal *			895,83	925,45	988,98	1.030,39	1.071,80	1.113,21	1.154,62	1.196,04	1.237,45
	Jardineiro *			890,00	925,45	959,50	993,54	1.027,58	1.061,62	1.095,66	1.129,70	1.163,75
	Bilheteiro Principal			895,83	925,45	988,98	1.030,39	1.071,80	1.113,21	1.154,62	1.196,04	1.237,45
	Bilheteiro			890,00	925,45	959,50	993,54	1.027,58	1.061,62	1.095,66	1.129,70	1.163,75
	Emp. Quartos/ Lavandaria Principal			895,83	925,45	988,98	1.030,39	1.071,80	1.113,21	1.154,62	1.196,04	1.237,45
	Emp. Quartos/ Lavandaria			890,00	925,45	959,50	993,54	1.027,58	1.061,62	1.095,66	1.129,70	1.163,75
	Porteiro Vigilante Principal			895,83	925,45	988,98	1.030,39	1.071,80	1.113,21	1.154,62	1.196,04	1.237,45
	Porteiro Vigilante			890,00	925,45	959,50	993,54	1.027,58	1.061,62	1.095,66	1.129,70	1.163,75
	Operário Polivalente Principal			895,83	925,45	988,98	1.030,39	1.071,80	1.113,21	1.154,62	1.196,04	1.237,45
	Operário Polivalente			890,00	925,45	959,50	993,54	1.027,58	1.061,62	1.095,66	1.129,70	1.163,75
	Empregado Instalações Desportivas Principal			895,83	925,45	988,98	1.030,39	1.071,80	1.113,21	1.154,62	1.196,04	1.237,45
	Empregado de Instalações Desportivas			890,00	925,45	959,50	993,54	1.027,58	1.061,62	1.095,66	1.129,70	1.163,75
GRUPO XI	Encarregado de Pessoal não qualificado	1.014,38	1.035,56	1.060,95	1.082,12	1.118,70	1.155,28	1.191,85	1.228,42	1.265,00	1.301,58	1.338,15
	Empregado de Balneário/Piscina			890,00	908,53	936,93	965,32	993,73	1.022,13	1.050,51	1.078,92	1.107,32
	Copeiro			890,00	908,53	936,93	965,32	993,73	1.022,13	1.050,51	1.078,92	1.107,32
	Empregado de Limpeza			890,00	908,53	936,93	965,32	993,73	1.022,13	1.050,51	1.078,92	1.107,32

(*) Extinguir quando vagar

(**) Estes Dirigentes auferem a retribuição da categoria que detenham, acrescida de Despesas de Representação

ANEXO I (B)

Cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Designação	Valor (€)
69. ^a AE	Subsídio trabalho noturno	25 % no período compreendido entre as 20h00 e as 24h00 e com acréscimo de 50 % no período compreendido entre as 24h00 e as 7h00
70. ^a AE	Subsídio de trabalho por turnos	20 % da retribuição base
71. ^a AE	Trabalho suplementar	1. ^a hora: Retribuição/hora acrescida de 50 % = 150 % 2. ^a hora e subsequentes: Retribuição/hora acrescida de 75 % = 175 % Dias de descanso semanal e feriados: Retribuição/hora acrescida de 100 %
72. ^a AE	Subsídio de almoço	6,00 €

Ajudas de custo e deslocações

Vencimentos superiores ao nível 18 da tabela remuneratória única dos trabalhadores públicos (1491,25 €).

Cláusulas	Designação	A deslocação	Valor (€)
28. ^a AE	Ajuda de custo - 25 %	Abrange o período de uma refeição que é suportada pelo trabalhador	15,69 €
28. ^a AE	Ajuda de custo - 50 %	Implica alojamento que é suportado pelo trabalhador	31,38 €
28. ^a AE	Ajuda de custo - 100 %	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	62,75 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - Completa	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	148,91 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 70 %	Prevê que o alojamento seja suportado pela INATEL	104,24 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 70 %	Prevê que apenas uma refeição seja suportada pela INATEL	104,24 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 40 %	Prevê que apenas uma refeição e o alojamento sejam suportados pela INATEL	59,56 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 40 %	Prevê que duas refeições sejam suportadas pela INATEL	59,56 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 20 %	Não implica qualquer encargo para o trabalhador	29,78 €

Vencimentos que se situam entre o nível 9 e o nível 18 da tabela remuneratória única dos trabalhadores públicos (1017,56 € e 1491,25 €).

Cláusulas	Designação	A deslocação	Valor (€)
28. ^a AE	Ajuda de custo - 25 %	Abrange o período de uma refeição que é suportada pelo trabalhador	12,76 €
28. ^a AE	Ajuda de custo - 50 %	Implica alojamento que é suportado pelo trabalhador	25,53 €
28. ^a AE	Ajuda de custo - 100 %	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	51,05 €

28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - Completa	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	131,54 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 70 %	Prevê que o alojamento seja suportado pela INATEL	92,08 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 70 %	Prevê que apenas uma refeição seja suportada pela INATEL	92,08 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 40 %	Prevê que apenas uma refeição e o alojamento sejam suportados pela INATEL	52,62 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 40 %	Prevê que duas refeições sejam suportadas pela INATEL	52,62 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 20 %	Não implica qualquer encargo para o trabalhador	26,31 €

Vencimentos inferiores ao nível 9 da tabela remuneratória única dos trabalhadores públicos (1017,56 €).

Cláusulas	Designação	A deslocação	Valor €)
28. ^a AE	Ajuda de custo - 25 %	Abrange o período de uma refeição que é suportada pelo trabalhador	11,72 €
28. ^a AE	Ajuda de custo - 50 %	Implica alojamento que é suportado pelo trabalhador	23,43 €
28. ^a AE	Ajuda de custo - 100 %	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	46,86 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - Completa	Abrange o período de duas refeições e implica alojamento que são suportados pelo trabalhador	111,18 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 70 %	Prevê que o alojamento seja suportado pela INATEL	78,32 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 70 %	Prevê que apenas uma refeição seja suportada pela INATEL	78,32 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 40 %	Prevê que apenas uma refeição e o alojamento sejam suportados pela INATEL	44,75 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 40 %	Prevê que duas refeições sejam suportadas pela INATEL	44,75 €
28. ^a AE	Ajuda de custo estrangeiro - 20 %	Não implica qualquer encargo para o trabalhador	22,38 €

Cláusulas	Designação	Valor (€)
28. ^a AE	Deslocação em viatura própria - Continente	0,40 €/km
28. ^a AE	Deslocação em viatura própria - Açores	0,40 €/km
28. ^a AE	Deslocação em viatura própria - Madeira	0,40 €/km
28. ^a AE	Portagens	O trabalhador é reembolsado da despesa, mediante a entrega dos respetivos documentos comprovativos
28. ^a AE	Transportes públicos	O trabalhador é reembolsado da despesa, mediante a entrega dos respetivos documentos comprovativos
28. ^a AE	Estacionamento	O trabalhador é reembolsado da despesa, mediante a entrega dos respetivos documentos comprovativos

ANEXO II

Definição técnica das categorias/cargo

Grupo profissional	Categorias/cargo	Definição de funções	Condições de acesso
Operário semiquualificado	Porteiro Vigilante Principal/Porteiro Vigilante	Controla as entradas e saídas dos locais respetivos. Recebe e entrega correspondência e encomendas. Atende e informa os visitantes. Examina à entrada ou à saída determinados volumes e materiais. Por vezes é incumbido de registar entradas e saídas de pessoas e veículos. Zela pela segurança dos estabelecimentos. Nos turnos da noite compete-lhe, especialmente, fazer ou dirigir as rondas, vigiando os andares e outras dependências e tomar providências em caso de anormalidade, fazendo o respetivo relatório.	9.º ano, ou curso do ensino profissional (18 meses, além do 9.º ano), ou escolaridade mínima obrigatória e curso de formação profissional adequada.

Notas:

Extinção das categorias que a seguir se identificam:

a) De imediato (por já não terem trabalhadores atribuídos e/ou por já não serem necessárias):

Diretor-adjunto;
Técnico superior estagiário;
Contra regra;
Animador de turismo social principal;
Animador de turismo social;
Encarregado de pessoal auxiliar;
Motorista de pesados;
Telefonista;
Sonoplasta principal;
Sonoplasta;
Maquinista teatral;
Costureira;
Trabalhador agrícola principal;
Trabalhador agrícola.

b) Quando vagarem:

Fiel de armazém;
Auxiliar administrativa;
Servente;
Maquinista teatral principal;
Jardineiro principal;
Jardineiro.

Lisboa, 8 de maio de 2025.

Pela Fundação INATEL:

José Manuel da Costa Soares, presidente do conselho de administração.

Eduarda Maria Gomes Marques, vice-presidente do conselho de administração.

Teresa de Jesus Costa, vogal do conselho de administração.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores do Setor de Serviços - SITESE:

Carlos Manuel Dias Pereira, mandatário.

Depositado em 26 de maio de 2025, a fl. 103 do livro n.º 13, com o n.º 143/2025, 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 Generali Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e outro - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Alteração salarial e outras e texto consolidado ao acordo de empresa celebrado entre os supra identificados outorgantes, cuja última revisão global consta do *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2022, com alteração salarial e outras publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2024.

A Generali Seguros, SA e o Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e o STAS - Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora acordam a revisão global do referido acordo de empresa nos seguintes termos:

Artigo 1.º

As partes acordam na revisão das cláusulas 2.ª, 3.ª, 4.ª, 5.ª, 6.ª, 7.ª, 13.ª, 13.ª-A, 19.ª, 23.ª, 31.ª, 39.ª, 53.ª e 69.ª e dos anexos III, IV, V, VI e VII e ainda na inclusão das cláusulas, 21.ª-A, 21.ª-B, 23.ª-A, 69.ª-A, 70.ª, 71.ª, 72.ª, 73.ª, 74.ª, 75.ª, 75.ª-A, 75.ª-B, 76.ª e 77.ª e o anexo III-C, do acordo de empresa Generali Seguros, SA, nos termos que seguem:

Cláusula 2.ª

(Âmbito pessoal)

1- O presente acordo aplica-se à Generali Seguros, SA, adiante designada por empresa, que exerce a sua atividade no sector segurador, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e no Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), adiante designados por «sindicatos», dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores da empresa cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste AE.

2- Estima-se que sejam abrangidos pelo presente AE cerca de 1315 trabalhadores.

Cláusula 3.ª

(Vigência)

1- [Inalterado.]

2- [Inalterado.]

3- A denúncia do presente AE pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo da vigência inicial do presente AE ou da sua renovação, devendo ser acompanhada da respetiva proposta negocial global escrita, devidamente fundamentada.

4- A mera proposta de revisão do presente AE pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente AE, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial escrita, devidamente fundamentada.

5- [Anterior número 4.]

6- [Anterior número 5.]

7- [Anterior número 6.]

8- [Anterior número 7.]

9- [Anterior número 8.]

a) [Inalterado];

- b) [Inalterado] [remissão a renumerar];
- c) [Inalterado] [remissão a renumerar];
- d) [Inalterado] [remissão a renumerar];
- e) [Inalterado] [remissão a renumerar];
- f) [Inalterado] [remissão a renumerar];
- g) Retribuição por isenção de horário de trabalho - Cláusula 38.^a [remissão a renumerar];
- h) [Anterior alínea g)] [remissão a renumerar];
- i) [Anterior alínea h)] [remissão a renumerar];
- j) [Anterior alínea i)] [remissão a renumerar];
- k) [Anterior alínea j)] [remissão a renumerar];
- l) [Anterior alínea k)] [remissão a renumerar].

Cláusula 4.^a

(Classificação profissional)

- 1- [Inalterado.]
- 2- [Inalterado.]
- 3- [Inalterado.]
- 4- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, nunca podendo ser de valor inferior ao mínimo obrigatório previsto no anexo III para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.
- 5- [Inalterado.]

Cláusula 5.^a

(Avaliação de desempenho)

- 1- [Inalterado.]
- 2- [Inalterado.]
- 3- [Inalterado.]
- 4- [Inalterado.]
- 5- [Inalterado.]
- 6- [Inalterado.]
- 7- Quando os prazos previstos na presente cláusula se iniciarem ou terminarem num dia não útil, transfere-se o seu início ou o seu fim para o primeiro dia útil seguinte.
- 8- Nas situações de ausência decorrentes de gozo de licença parental, de doença, de acidente de trabalho e de assistência a filhos até aos 12 anos ou com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a avaliação de desempenho será efetuada com base no período de exercício efetivo de funções, desde que este seja igual ou superior a 120 dias no ano civil em causa. Se nessas situações o período de exercício efetivo de funções for inferior a 120 dias no ano civil em causa, aplicar-se-á o regime da cláusula 7.^a, números 6 e 7.

Cláusula 6.^a

(Estágios de ingresso)

- 1- [Inalterado.]
- 2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente 80 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam e nunca inferior à remuneração mínima mensal prevista no anexo III para o nível salarial 10.
- 3- O trabalhador que, nos seis anos imediatamente antes do início da relação laboral com a empresa, tenha prestado serviço no setor segurador por um período mínimo, consecutivo ou interpolado, de três anos, não poderá ser abrangido pelo regime constante dos números anteriores.

Cláusula 7.^a

(Promoções e progressão salarial)

- 1- [Inalterado.]
- 2- [Inalterado.]
- 3- [Inalterado.]
- 4- As progressões referidas nos números dois e três anteriores encontram-se dependentes da verificação dos seguintes critérios:

a) *[Inalterado]*;

b) *[Inalterado.]*

5- Os anos de avaliação negativa não serão considerados para a contagem dos períodos referidos nos números dois e três, contagem essa que se suspende nesses anos.

6- Nos anos em que o trabalhador não beneficie de avaliação, em virtude de inexistência de efectividade de funções de, pelo menos 120 dias no ano civil em causa, essa ausência de avaliação não prejudicará a progressão do trabalhador, cumpridos que estejam os demais requisitos previstos nos números anteriores, salvo o previsto no número seguinte.

7- Em cada ciclo de progressão, o trabalhador apenas poderá beneficiar do regime previsto no número anterior num único ano, pelo que, havendo outros anos sem avaliação por falta de efectividade mínima de funções de 120 dias, esses anos não serão considerados para a contagem dos períodos referidos nos números dois e três, contagem essa que se suspende nesses anos.

8- Sempre que a retribuição efetiva do trabalhador se mostre superior ao valor mínimo obrigatório previsto para o grau para o qual o trabalhador progride, até ao limite de 10% inclusive (margem livre até 10 %), os aumentos decorrentes da presente cláusula poderão ser deduzidos dessa margem livre até ao limite de 35 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um aumento efetivo correspondente a um mínimo de 65 % do valor do aumento devido.

9- Sempre que a retribuição efetiva do trabalhador se mostre superior ao valor mínimo obrigatório previsto para o grau para o qual o trabalhador progride, em percentual superior a 10% (margem livre superior a 10 %), os aumentos decorrentes da presente cláusula poderão ser deduzidos dessa margem livre até ao limite de 70 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um aumento efetivo correspondente a um mínimo de 30 % do valor do aumento devido.

10- *[Anterior número 8.]*

Cláusula 13.^a

(Regimes de teletrabalho)

1- *[Inalterado.]*

2- *[Inalterado]* [remissão a renumerar.]

3- *[Inalterado.]*

4- *[Inalterado.]*

5- Relativamente ao trabalhador em regime de teletrabalho, considera-se, para efeitos de trabalho presencial, local de trabalho as instalações físicas da empresa mencionadas no seu contrato como sendo o local de trabalho na empresa ou, no omissio, as instalações físicas da empresa em que o mesmo presta funções quando as exerce de forma presencial ou, se não aplicável, aquelas em que exercia funções presenciais antes da passagem a regime de teletrabalho ou, se não aplicável, as instalações físicas da unidade em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 13.^a-A [a renumerar]

(Teletrabalho em regime fixo)

1- *[Inalterado.]*

2- *[Inalterado.]*

3- *[Inalterado.]*

4- O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada.

5- Sendo o acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 30 dias antes do seu término, que não pretende a renovação.

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

7- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

8- *[Anterior número 6.]*

Cláusula 19.^a [a renumerar]

(Trabalho suplementar)

1- [Inalterado.]

2- O trabalho suplementar para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho está sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano civil, mas a partir das 100 horas anuais a prestação de trabalho suplementar dependerá de aceitação do trabalhador.

3- [Inalterado.]

4- [Inalterado.]

Cláusula 21.^a-A [a renumerar]

(Transformação digital)

1- Nos processos de transformação digital, a empresa informará os sindicatos subscritores sobre as mudanças tecnológicas que se venham a produzir nas mesmas, quando estas se apresentem como relevantes e possam ter consequências significativas no nível de emprego e ou implicar mudanças substanciais nas condições laborais.

2- A empresa, quando inicie processos desta natureza, definirá, no âmbito dos seus deveres legais de formação profissional, ações formativas específicas dirigidas aos trabalhadores afetados, procurando dotá-los das competências necessárias para enfrentar a transformação digital.

Cláusula 21.^a-B [a renumerar]

(Uso da inteligência artificial nas relações laborais)

1- As partes reconhecem as vantagens do uso responsável da inteligência artificial, no que pode proporcionar de trabalhos mais qualificados e melhores condições de trabalho, assim como no facilitar da atividade diária das empresas e dos trabalhadores, tendo como referência a legislação portuguesa e comunitária sobre esta matéria.

2- A empresa informará os trabalhadores, quando decisões de gestão dos recursos humanos e /ou relações laborais, que se baseiem exclusivamente em modelos digitais sem intervenção humana, forem utilizadas, identificando a tecnologia utilizada.

3- A matéria prevista nesta cláusula pode ser regulamentada em normativo interno.

Cláusula 23.^a [a renumerar]

(Faltas)

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:

a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;

b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado e, bem assim, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;

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

d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha recta ou no 2.º grau da linha colateral;

e) As motivadas por luto gestacional, nos termos da lei;

f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível, a filho, neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;

g) As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;

h) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;

i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;

j) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos na lei;

k) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por

motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;

l) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;

m) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;

n) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;

o) As demais que por lei forem como tal qualificadas.

3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 23.^a-A [a renumerar]

(Interrupção do período de férias)

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 31.^a [a renumerar]

(Atividade sindical)

1- *[Inalterado.]*

a) *[Inalterado];*

b) *[Inalterado];*

c) *[Inalterado];*

d) *[Inalterado];*

e) *[Inalterado];*

f) *[Inalterado];*

g) *[Inalterado];*

h) *[Inalterado];*

i) Distribuir e afixar em local disponibilizado para o efeito, fisicamente e no portal interno da empresa, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;

j) *[Inalterado.]*

2- *[Inalterado.]*

Cláusula 39.^a [a renumerar]

(Retribuição por trabalho suplementar)

1- *[Inalterado.]*

2- A partir das 100 horas anuais, o valor referido em cada uma das alíneas anteriores será acrescido de 25 %.

3- A compensação do trabalho suplementar pode, em alternativa ao pagamento em dinheiro com os acréscimos referidos no número anterior, ser efetuada mediante a redução equivalente do tempo de trabalho ou através da conjugação de ambas as modalidades, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

4- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empresa ou, na sua falta, pela empresa.

Cláusula 53.^a [a renumerar]

(Apoio infantil e escolar)

1- *[Inalterado.]*

2- A comparticipação referida no número anterior tem como referência o valor constante do anexo III-C, sendo atribuído enquanto o educando se encontrar matriculado nos estabelecimentos de ensino acima referidos e até perfazer 25 anos de idade.

3- [Inalterado.]

4- Nas situações de filho com transtorno espectro autista, esquizofrenia, transtorno bipolar, Síndrome de Down/Trissomia 21, que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação, a comparticipação nas despesas tem o valor anual de 200,00 €, até aos 25 anos de idade do filho, não sendo cumulativo com os apoios indicados nos números anteriores.

5- [Anterior número 4.]

6- [Anterior número 5.]

7- [Anterior número 6.]

Cláusula 69.^a [a renumerar]

(Linguagem inclusiva)

Sempre que neste AE se utilizem as expressões «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

Cláusula 69.^a-A [a renumerar]

(Normativos internos)

A empresa deve consultar as associações sindicais outorgantes quanto à definição ou alteração de conteúdo dos normativos internos a que o presente AE faz expressa referência, os quais emitirão parecer prévio à respetiva entrada em vigor.

CAPÍTULO XI

Disposições transitórias especiais para os trabalhadores da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal

Cláusula 70.^a [a renumerar]

(Aplicação do presente AE e cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)

1- Os trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal ficam imediatamente abrangidos pelo presente AE a partir da data-efeito da fusão daquela entidade na Generali Seguros, SA, nos termos e por efeito do artigo 498.º, número 1, *in fine*, do Código do Trabalho, vicissitude que se prevê vir a ocorrer em 2025.

2- Se, por qualquer motivo a data-efeito da fusão não ocorrer em 2025, as disposições transitórias previstas no presente capítulo não serão aplicadas, devendo ser, por acordo das Partes, revistas em conformidade.

3- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados no presente AE, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriormente aplicáveis aos trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal cessam na data-efeito da fusão prevista no número anterior.

4- Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal à data em que o presente AE se lhes torne aplicável.

Cláusula 71.^a [a renumerar]

(Avaliação do desempenho referente ao ano de 2024)

1- A avaliação de desempenho efetuada em 2025, tendo por referência o desempenho no ano de 2024, dos trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal, será ainda efetuada em cumprimento dos critérios de avaliação previstos no ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, e das regras e normativos que vinham vigorando nesta sucursal.

2- As avaliações subsequentes à indicada no número anterior, incluindo a avaliação referente a 2025, será efetuada de acordo com o regime do presente AE e das regras e normativos vigentes na Generali Seguros, SA.

Cláusula 72.^a [a renumerar]**(Tempo de permanência na função para efeitos de progressão)**

1- Os trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal beneficiarão do regime de promoções e progressões previsto na cláusula 7.^a do presente AE imediatamente após a data-efeito da fusão referida na cláusula 66.^a [remissão a renumerar], beneficiando do tempo de permanência pretérito nessa sucursal na função que os enquadre na categoria e grau elegível para a progressão, mas com um tempo de espera mínimo indicado no número seguinte.

2- A promoção e progressão salarial dos trabalhadores referidos no número anterior, com base no regime da cláusula 7.^a do presente AE, ocorrerá a partir de 1 de janeiro de 2026.

Cláusula 73.^a [a renumerar]**(Apoio infantil e escolar)**

Os trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal beneficiarão do apoio infantil e escolar nos termos do presente AE a partir de 1 de agosto de 2025, não podendo, para o mesmo período haver duplicação, com idêntico benefício emergente do regime do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, ou de qualquer outro vigente na sucursal.

Cláusula 74.^a [a renumerar]**(Transição do prémio de permanência previsto no ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, para o regime do prémio de carreira do AE Generali)**

1- Aos trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal que, antes de lhes ser aplicado o presente AE, se encontravam abrangidos pelo ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, e beneficiavam de prémios de permanência, ainda não vencidos, mas em formação, será atribuída, verificadas que estejam as respetivas condições, uma compensação extraordinária, calculada nos termos do número seguinte.

2- A compensação extraordinária será devida e calculada proporcionalmente desde a data em que se iniciou a contagem do último ciclo de cinco anos de permanência e a data-efeito da fusão legal da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal na Generali Seguros, SA e será pago até ao termo do terceiro mês subsequente àquele em que ocorrer a data-efeito da referida fusão.

3- A eventual cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores identificados no número 1 antes da entrada em vigor do presente AE não confere aos mesmos qualquer direito compensatório pelo não recebimento do prémio de permanência pecuniário.

4- As condições de atribuição da compensação extraordinária prevista na presente cláusula são as constantes do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, designadamente na cláusula 44.^a deste IRCT.

5- A partir da data-efeito da fusão legal da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal na Generali Seguros, SA os trabalhadores oriundos desta sucursal passarão a estar abrangidos pelo regime de prémio de permanência do presente AE, iniciando-se a contagem da sua carreira, para este efeito, nessa data.

6- Relativamente aos trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal que, na data-efeito da fusão legal dessa sucursal na Generali Seguros, SA estiverem a beneficiar, em alternativa ao prémio pecuniário de permanência, de dias de licença com retribuição, manterão o gozo desses dias até 31 de dezembro de 2025, beneficiando a partir de 1 de janeiro de 2026, do regime do presente AE.

7- Em alternativa ao previsto no número anterior, e desde que o comuniquem por escrito até 31 de dezembro de 2025, poderão aqueles trabalhadores manter o regime de dias de licença com retribuição previsto ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, até 31 de dezembro de 2026.

Cláusula 75.^a [a renumerar]**(Prémio de antiguidade previsto no ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, e vencido a 31 de dezembro de 2016 - SINAPSA)**

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicável à relação de trabalho, auferidos pelos trabalhadores filiados no SINAPSA, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, denominando-se «prémio de antiguidade histórico», não podendo o seu valor ser absorvido.

Cláusula 75.^a-A [a renumerar]

(Prémio de antiguidade previsto no ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual - Cláusula 55.^a)

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2013, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicável à relação de trabalho dos trabalhadores não filiados no SINAPSA, foi mantido pelo CCT outorgado pelo STAS e pelo SISEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2012, e respetiva portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2013, como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, não podendo ser absorvido por futuros aumentos da tabela salarial.

Cláusula 75.^a-B [a renumerar]

(Anteriores suplementos de ordenado previsto no ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual - Cláusula 56.^a)

O valor dos suplementos de ordenado atribuídos por aplicação da cláusula 46.^a (suplementos de ordenado) do CCT republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 agosto de 2008, auferido pelos trabalhadores não filiados no SINAPSA em 31 de dezembro de 2011, foi incorporado na retribuição efetiva do trabalhador pelo CCT outorgado pelo STAS e pelo SISEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2012, e respetiva Portaria de Extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2013, só podendo ser absorvidos por aumentos salariais futuros quando deixarem de se verificar as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 76.^a [a renumerar]**(Plano Individual de Reforma)**

1- As contribuições para o Plano Individual de Reforma previsto no ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, serão mantidas nos termos previstos nesse ACT, até à data-efeito da fusão legal da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal na Generali Seguros, SA.

2- A partir da data-efeito da fusão legal da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal na Generali Seguros, SA os trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal passarão a estar abrangidos pelo regime do Plano Individual de Reforma do presente AE, passando a beneficiar do percentual de contribuição previsto no anexo VI, com referência à retribuição base anual proporcional à vigência do contrato a partir dessa data.

Cláusula 77.^a [a renumerar]**(Seguros de saúde e de vida)**

Os trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal manter-se-ão abrangidos pelas mesmas apólices de seguro de saúde e vida até 31 de dezembro de 2025, migrando para as apólices previstas no presente AE a partir de 1 de janeiro de 2026.

ANEXO III

Tabela salarial, subsídio de refeição e apoio infantil e escolar

A - Tabela salarial					
	Nível	Grau	2025	2026	2027
Diretor coordenador	1	I	2 364,79 €	Aumento dos valores mínimos previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo o índice de preços no consumidor sem habitação, registado no ano de 2025 e publicado pelo INE, majorado em 0,2 %, garantindo-se para nível 10 um aumento mínimo de 50,00 €.	Aumento dos valores mínimos previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo o índice de preços no consumidor sem habitação, registado no ano de 2026 e publicado pelo INE, majorado em 0,25 %, garantindo-se para nível 10 um aumento mínimo de 50,00 €.
Diretor	2	I	2 230,80 €		
Responsável intermédio	3	I	2 119,40 €		
Gestor	4	II	1 914,83 €		
		I	1 746,85 €		
Gestor técnico	5	II	1 914,83 €		
		I	1 746,85 €		
Técnico	6	IV	1 570,23 €		
		III	1 427,50 €		
		II	1 299,88 €		
		I	1 175,37 €		
Coordenador operacional	7	II	1 391,72 €		
		I	1 325,50 €		
Especialista	8	III	1 332,77 €		
		II	1 216,71 €		
		I	1 100,70 €		
Assistente	9	III	1 203,18 €		
		II	1 099,01 €		
		I	1 018,50 €		
Auxiliar geral	10	I	930,00 €		
B - Subsídio de refeição (Cláusula 35.ª) [remissão a renumerar]					
2025				12,50 €	
2026				12,75 €	
2027				13,00 €	

C - Apoio infantil e escolar (Cláusula 53. ^a , número 2) [remissão a renumerar]	
2025	130,00 €
2026	135,00 €
2027	140,00 €

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 40. ^a , número 2 [remissão a renumerar] - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	82,70 €
Refeição isolada	13,30 €
Dormida e pequeno-almoço	56,00 €
Cláusula 40. ^a , número [remissão a renumerar] - Valor por km	0,40 €
Cláusula 41. ^a [remissão a renumerar] - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	168,50 €

ANEXO V

Condições de referência do seguro de saúde*

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro 35 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1 500,00 €/ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento: 100,00 €/sinistro Ambulatório: Copagamento: 20,00 €/sinistro Franquia: 55,00 €/ano
Períodos de carência	[Inalterado]
Exclusões gerais	[Inalterado]
Exclusões específicas da cobertura de internamento	[Inalterado]

Atos não cobertos	[Inalterado]
Âmbito territorial	[Inalterado]

* Notas interpretativas:

1- [Inalterado];

2- [Inalterado.]

ANEXO VI

Plano Individual de Reforma

1- [Inalterado] [remissão a renumerar.]

2- [Inalterado.]

3- [Inalterado.]

4- [Inalterado.]

5- [Inalterado.]

6- Caso o vínculo contratual com a empresa cesse antes da passagem à situação de reforma, o trabalhador terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador, salvo se a cessação ocorrer por mútuo acordo ou por iniciativa da empresa por razões objectivas, caso em que o trabalhador terá direito a 100 % desse valor.

7- [Inalterado.]

8- [Inalterado.]

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte a 100 % para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- [Inalterado.]

ANEXO VII

A - [Inalterado]

B - [Inalterado]

C - Tabela de correspondência entre as categorias do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019 e as categorias do presente AE

ACT geral <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 9, de 8 de março de 2023			AE Generali		
Grupo profissional	Categoria	Nível	Grupo profissional	Categoria	Nível
Dirigente	Director	A	Gestão de topo ou gestão direção (1)	Diretor coordenador ou diretor (1)	1 ou 2
Gestor	Gestor comercial	B	Gestão intermédia ou gestão operacional (2)	Responsável intermédio ou gestor ou gestor técnico (2)	3 ou 4 ou 5
	Gestor técnico				
	Gestor operacional				
Técnico	Técnico	C	Técnico	Técnico	6

Operacional	Coordenador operacional	D	Coordenação	Coordenador operacional	7
	Especialista operacional	E1	Operacionais	Especialista	8
		E2			
	Assistente operacional	F1	Operacionais	Assistente	9
		F2			
Apoio	Auxiliar geral	G	Apoio	Auxiliar geral	10

(1) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

a) É enquadrado no grupo de gestão de topo (com a categoria de diretor coordenador) o trabalhador que define as políticas e objetivos estratégicos e operacionais a alcançar pela(s) direções/unidade(s)/área(s) que coordena, supervisionando e responsabilizando-se pelo seu cumprimento, diretamente ou por competência delegada, tomando as respetivas decisões de gestão, podendo integrar o comité de gestão executiva;

b) É enquadrado no grupo de gestão direção (com a categoria de diretor) o trabalhador que colabora na definição da estratégia, propõe e executa as políticas e objetivos operacionais, comerciais ou técnicos a alcançar pela(s) direções, unidade(s) área(s) pelos quais é responsável, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo reportar a diretor coordenador ou à administração.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, refletir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

(2) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

a) É enquadrado no grupo de gestão intermédia, com a categoria de responsável intermédio, o trabalhador que (i) implementa e executa as políticas e objetivos operacionais a alcançar pela(s) unidade(s)/área(s) pelos quais é responsável, podendo colaborar na definição da respetiva estratégia, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo, em princípio, enquadrar equipas;

b) É enquadrado no grupo de gestão operacional, com a categoria de gestor técnico, o trabalhador que executa atividades de complexidade técnica, que envolvem competências específicas e elevada especialização, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo coordenar projetos e processos de relevância para atividade seguradora;

c) É enquadrado no grupo de gestão operacional, com a categoria de gestor, o trabalhador que assume e executa responsabilidade pela gestão de atividades técnicas e/ou comerciais, no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo participar na definição dos respetivos objetivos da área ou unidade e/ou enquadrar equipas de trabalhadores.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, refletir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

Artigo 2.º

1- A presente revisão abrange 1 (um) empregador e um universo de cerca de 1315 trabalhadores.

2- Ressalvadas as tabelas salariais, o subsídio de refeição e demais cláusulas de natureza pecuniária, que retroagem os seus efeitos a 1 de janeiro de 2025, e bem assim as matérias reguladas nas disposições transitórias que contenham previsão específica de entrada em vigor, as demais alterações constantes da presente revisão do AE entrarão em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e do Emprego*.

3- As partes acordam em republicar integralmente o texto do acordo de empresa, devidamente renumerado para a acomodação das cláusulas novas entretanto inseridas ao longo da sua vigência e alterando, em conformidade, as remissões insitas nas cláusulas que sejam afectadas pela referida renumeração, tudo conforme texto consolidado anexo.

Lisboa, 11 de abril de 2025.

Pela Generali Seguros, SA:

Pedro Luís Francisco Carvalho, na qualidade de mandatário.

Ana Rita Loução, na qualidade de mandatária.

Ana Paula Almeida, na qualidade de mandatária.

Pelo Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA:

Paulo Amílcar Couto Gomes Mourato, na qualidade de legal representante.

Jorge Daniel Delgado Martins, na qualidade de legal representante.

Jorge Alexandre Matos Carneiro, na qualidade de legal representante.

Luís Filipe Caldeira Castel Branco Antunes, na qualidade de legal representante.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS):

Patrícia Alexandra da Silva Bento Caixinha, na qualidade de presidente da direção e membro da direção executiva.

Mário José Rúbio de Oliveira e Silva, na qualidade de 1.º vice-presidente da direção.

Leonel Alexandre Cosme Jorge dos Santos, na qualidade de 2.º vice-presidente da direção.

Cristina Isabel Fialho Manguito, na qualidade de vogal da direção.
Carla Sofia Grilo Mirra, na qualidade de mandatária.

Texto consolidado renumerado

CAPÍTULO I

Âmbito e vigência

Cláusula 1.^a

(Âmbito territorial)

O presente acordo de empresa («AE») aplica-se em todo o território nacional.

Cláusula 2.^a

(Âmbito pessoal)

1- O presente acordo aplica-se à Generali Seguros, SA, adiante designada por empresa, que exerce a sua atividade no sector segurador, bem como a todos os trabalhadores ao seu serviço filiados no Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins - SINAPSA e no Sindicato dos Trabalhadores da Actividade Seguradora (STAS), adiante designados por «sindicatos», dele beneficiando ainda os ex-trabalhadores da empresa cujos contratos de trabalho cessaram por reforma concedida pela Segurança Social, por velhice ou por invalidez, na parte respeitante a direitos que lhes são específica e expressamente atribuídos neste AE.

2- Estima-se que sejam abrangidos pelo presente AE cerca de 1315 trabalhadores.

Cláusula 3.^a

(Vigência)

1- O presente AE entra em vigor na data da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e vigorará por um período inicial de 36 meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos sucessivos, com exceção da tabela salarial, subsídio de refeição e outras cláusulas de expressão pecuniária cuja vigência será por períodos de 12 meses, enquanto não cessar por alguma das formas legalmente previstas, nomeadamente por via de denúncia efetuada por qualquer uma das partes.

2- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a tabela salarial e demais cláusulas de expressão pecuniária serão revistas anualmente, com efeitos a 1 de janeiro de cada ano, exceto se outro período for expressamente acordado.

3- A denúncia do presente AE pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 60 dias relativamente ao termo da vigência inicial do presente AE ou da sua renovação, devendo ser acompanhada da respetiva proposta negocial global escrita, devidamente fundamentada.

4- A mera proposta de revisão do presente AE pode ser feita por qualquer das partes, com uma antecedência mínima de 30 dias relativamente ao termo de vigência inicial do presente AE, ou da sua renovação, devendo ser acompanhada de proposta negocial escrita, devidamente fundamentada.

5- Na impossibilidade de se obter acordo quanto à proposta negocial global apresentada por uma das partes na sequência de uma denúncia, as partes acordam submeter-se à convenção de arbitragem que consta do anexo I, o qual faz parte integrante do presente AE.

6- A falta de adesão à arbitragem voluntária nos termos do anexo I por parte da empresa subscritora mantém em vigor o AE enquanto não for revogado no todo ou em parte por outra convenção.

7- O disposto no número anterior não se aplica quando o requerente ou o requerido forem os sindicatos e os mesmos não aderirem à arbitragem nos termos do anexo I ou quando não houver acordo por parte destes quanto à indicação do seu árbitro de parte, caso em que o presente AE cessará a sua vigência nos termos legais e findo o prazo máximo indicado no número seguinte.

8- O período de negociação, independentemente das fases processuais que inclua, nomeadamente conciliação, mediação e arbitragem, e de eventuais períodos de suspensão acordados pelas partes, não poderá exceder 18 meses.

9- Em caso de cessação do presente AE manter-se-ão, até entrada em vigor de nova convenção ou pelo prazo de 12 meses contados da cessação, consoante o que se revelar mais curto, os efeitos previstos neste AE sobre:

- a) Promoções e progressão salarial - Cláusula 7.^a;
- b) Duração e organização dos horários - Cláusula 17.^a;
- c) Trabalho por turnos - Cláusula 21.^a;
- d) Duração das férias - Cláusula 25.^a;
- e) Dispensas no Natal e Páscoa (ou outras) - Cláusula 29.^a;
- f) Subsídio de refeição - Cláusula 39.^a;
- g) Retribuição por isenção de horário de trabalho - Cláusula 42.^a;
- h) Prémio de carreira e dias de licença com retribuição - Cláusulas 46.^a a 48.^a;
- i) Complemento do subsídio por doença - Cláusula 50.^a;
- j) Seguros de saúde e de vida - Cláusulas 52.^a e 53.^a;
- k) Apoio infantil e escolar - Cláusula 57.^a;
- l) Plano Individual de Reforma - Cláusulas 58.^a e 59.^a

CAPÍTULO II

Enquadramento e formação profissional

Cláusula 4.^a

(Classificação profissional)

1- O empregador deverá classificar os trabalhadores abrangidos pelo AE tendo em conta as funções que cada um efetivamente exerce, e de acordo com o enquadramento no organograma em vigor na empresa, desde que seja formalmente estabelecida a correspondência com as categorias e grupos profissionais previstos no anexo II do presente AE.

2- Na organização interna dos recursos humanos a empresa adotará, como referência, as categorias e os grupos profissionais constantes do anexo II, bem como os respetivos níveis salariais.

3- O empregador comunicará à comissão de trabalhadores e aos sindicatos, até 31 de março de cada ano, o organograma atualizado da empresa.

4- A retribuição base mensal é fixada pelo empregador, nunca podendo ser de valor inferior ao mínimo obrigatório previsto no anexo III para o nível salarial em que se enquadra a categoria profissional do trabalhador.

5- Ressalvadas as situações expressamente excecionadas no presente AE, as remunerações cujo pagamento não decorra obrigatoriamente desta convenção, poderão ser absorvidas por efeitos de aumentos salariais futuros.

Cláusula 5.^a

(Avaliação de desempenho)

1- A empresa deverá instituir sistemas de avaliação de desempenho profissional, os quais deverão ser revisados sempre que tal se revele necessário.

2- O sistema de avaliação de desempenho deverá contemplar, obrigatoriamente, os seguintes aspetos:

i) Conhecimento prévio do trabalhador do modelo de avaliação e respetivos critérios, que devem, na parte quantitativa, ser claros e objetivos;

ii) Existência de mecanismos de manifestação de desconcordância e de reclamação do resultado da avaliação para uma comissão de recurso.

3- O resultado da avaliação deverá ser tido em conta, designadamente, nas promoções facultativas, na atribuição de remunerações que excedam os mínimos obrigatórios, bem como na atribuição de eventuais prémios facultativos.

4- Com a conclusão do processo de avaliação de desempenho, o trabalhador, para além de poder manifestar a sua discordância, poderá, no prazo de 15 (quinze) dias, apresentar reclamação, fundamentada e por escrito, a uma comissão de recurso que, se necessário, ouvirá o trabalhador recorrente e o avaliador.

5- A comissão de recurso ponderará os motivos e fundamentação da reclamação e decidirá no prazo de 90 (noventa) dias, através de parecer fundamentado.

6- Por motivos operacionais que inviabilizem a tomada de decisão no prazo referido no número 5, o mesmo poderá ser prorrogado pela comissão de recurso por um período adicional de 15 (quinze) dias.

7- A comissão de recurso será composta por 3 (três) membros, nos seguintes termos:

i) Dois representantes designados pela empresa, devendo um preferencialmente ser oriundo da área dos

recursos humanos; e

ii) Um representante indicado pelo trabalhador de entre as estruturas representativas dos trabalhadores da empresa, podendo este optar entre um representante da estrutura sindical da empresa do seu sindicato, no caso ser sindicalizado, ou por um membro da comissão de trabalhadores designado por esta.

8- Após decisão da comissão de recurso, e sem prejuízo da conclusão do processo de avaliação de desempenho que se finalizará com a referida decisão, o trabalhador poderá fazer consignar a sua discordância relativamente à mesma.

9- Quando os prazos previstos na presente cláusula se iniciarem ou terminarem num dia não útil, transfere-se o seu início ou o seu fim para o primeiro dia útil seguinte.

10- Nas situações de ausência decorrentes de gozo de licença parental, de doença, de acidente de trabalho e de assistência a filhos até aos 12 anos ou com deficiência, doença crónica ou doença oncológica, a avaliação de desempenho será efetuada com base no período de exercício efetivo de funções, desde que este seja igual ou superior a 120 dias no ano civil em causa. Se nessas situações o período de exercício efetivo de funções for inferior a 120 dias no ano civil em causa, aplicar-se-á o regime da cláusula 7.^a, números 6 e 7.

Cláusula 6.^a

(Estágios de ingresso)

1- O ingresso nas categorias dos grupos profissionais técnico e operacional poderá ficar dependente de um período de estágio que, em caso algum, poderá exceder 12 meses de trabalho efetivo na empresa.

2- O nível mínimo remuneratório dos trabalhadores em estágio nos termos do número anterior será o correspondente 80 % do previsto no anexo III para a categoria profissional para a qual estagiam e nunca inferior à remuneração mínima mensal prevista no anexo III para o nível salarial 10.

3- O trabalhador que, nos seis anos imediatamente antes do início da relação laboral com a empresa, tenha prestado serviço no setor segurador por um período mínimo, consecutivo ou interpolado, de três anos, não poderá ser abrangido pelo regime constante dos números anteriores.

Cláusula 7.^a

(Promoções e progressão salarial)

1- As promoções e progressões devem pautar-se por critérios objetivos e transparentes que tenham em conta, entre outros, os seguintes fatores:

- a) Avaliação de desempenho;
- b) Formação profissional e respetivo grau de aproveitamento;
- c) Anos de experiência na categoria e no empregador.

2- Os trabalhadores com categoria profissional de assistente, especialista ou técnico beneficiarão, caso se verifiquem os critérios previstos no número 4 da presente cláusula, das seguintes progressões:

- a) Do grau I para o grau II, decorridos cinco anos de permanência no grau I;
- b) Do grau II para o grau III, decorridos sete anos de permanência no grau II.

3- Os trabalhadores com categoria profissional de coordenador operacional beneficiarão de uma progressão do grau I para o grau II, decorridos cinco anos de permanência no grau I, caso se verifiquem os critérios previstos no número 4 da presente cláusula.

4- As progressões referidas nos números dois e três anteriores encontram-se dependentes da verificação dos seguintes critérios:

- a) Inexistência de avaliações de desempenho negativas no período que antecede o momento em que se verificaria a progressão;
- b) Ausência de progressão salarial ou promoção funcional para categoria ou nível salarial superiores no período que antecede o momento em que se verificaria a progressão.

5- Os anos de avaliação negativa não serão considerados para a contagem dos períodos referidos nos números dois e três, contagem essa que se suspende nesses anos.

6- Nos anos em que o trabalhador não beneficie de avaliação, em virtude de inexistência de efetividade de funções de, pelo menos 120 dias no ano civil em causa, essa ausência de avaliação não prejudicará a progressão do trabalhador, cumpridos que estejam os demais requisitos previstos nos números anteriores, salvo o previsto no número seguinte.

7- Em cada ciclo de progressão, o trabalhador apenas poderá beneficiar do regime previsto no número anterior num único ano, pelo que, havendo outros anos sem avaliação por falta de efetividade mínima de funções de 120 dias, esses anos não serão considerados para a contagem dos períodos referidos nos números dois e três,

contagem essa que se suspende nesses anos.

8- Sempre que a retribuição efetiva do trabalhador se mostre superior ao valor mínimo obrigatório previsto para o grau para o qual o trabalhador progride, até ao limite de 10 % inclusive (margem livre até 10 %), os aumentos decorrentes da presente cláusula poderão ser deduzidos dessa margem livre até ao limite de 35 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um aumento efetivo correspondente a um mínimo de 65 % do valor do aumento devido.

9- Sempre que a retribuição efetiva do trabalhador se mostre superior ao valor mínimo obrigatório previsto para o grau para o qual o trabalhador progride, em percentual superior a 10 % (margem livre superior a 10 %), os aumentos decorrentes da presente cláusula poderão ser deduzidos dessa margem livre até ao limite de 70 % do valor do aumento, garantindo-se, portanto, um aumento efetivo correspondente a um mínimo de 30 % do valor do aumento devido.

10- Para efeitos dos números anteriores, não poderão ser absorvidas as componentes retributivas cujo pagamento decorra obrigatoriamente deste AE.

Cláusula 8.^a

(Princípios gerais da formação profissional)

1- Com o objetivo de favorecer a profissionalização e integração dos trabalhadores na empresa, as partes consideram que a formação contínua é um instrumento fundamental para a sua prossecução e deve orientar-se pelos seguintes princípios gerais:

- a) Promover o desenvolvimento pessoal e profissional dos trabalhadores;
 - b) Contribuir para a carreira profissional do trabalhador e para o desenvolvimento e produtividade da empresa;
 - c) Adaptar-se às alterações provocadas quer pelos processos de mudança tecnológica, quer pelas novas formas de organizar o trabalho;
 - d) Contribuir, através da formação profissional contínua, para o desenvolvimento e inovação da atividade seguradora;
 - e) Reconhecer e valorizar a qualificação adquirida pelo trabalhador.
- 2- A política formativa deverá pautar-se pelos seguintes critérios e objetivos:
- a) Profissionalização e desenvolvimento dos recursos humanos, satisfazendo as necessidades de formação profissional dos trabalhadores no seio da empresa, facilitando, ao mesmo tempo, o acesso dos trabalhadores a melhores qualificações;
 - b) Plena universalização da ação formativa, que deverá abarcar todos os trabalhadores da empresa;
 - c) Entendimento recíproco de dupla dimensão da formação profissional como direito e como dever;
 - d) Conexão entre os programas das ações formativas e as necessidades de qualificação profissional;
 - e) Valorização como fator estratégico para o desenvolvimento da empresa e como variável estrutural indispensável a qualquer estratégia de crescimento;
 - f) Assunção da política formativa como aspeto fundamental da flexibilidade interna das empresas que possibilita a adaptação dos recursos humanos a novos processos produtivos, tornando operativa a mobilidade funcional;
 - g) Impulsionar o desenvolvimento das qualificações profissionais.

3- O empregador elaborará planos de formação, anuais ou plurianuais, que abranjam todos os trabalhadores.

4- Cada trabalhador tem direito, por cada ano de vigência efetiva do contrato, a um número mínimo de quarenta horas de formação contínua, o qual será ajustado na proporção em caso de fração de ano de prestação efetiva de serviço.

5- O trabalhador contratado a termo por período igual ou superior a três meses tem direito à formação profissional prevista no número anterior.

6- A área de formação contínua é determinada por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, caso em que deve coincidir ou ser afim com a atividade prestada pelo trabalhador ou estar relacionado com a atividade a prestar quando decorrente de um processo de mobilidade ou transferência.

7- As horas de formação que não sejam asseguradas pelo empregador até ao termo dos dois anos posteriores ao seu vencimento, transformam-se em crédito de horas, em igual número para formação por iniciativa do trabalhador.

8- O crédito de horas para formação é referido ao período normal de trabalho, confere direito a retribuição e conta como tempo de serviço efetivo.

9- O trabalhador pode utilizar o crédito de horas de uma só vez ou, com o acordo escrito da empresa, in-

termitentemente, para frequência de ações de formação durante o seu horário de trabalho ou, também com o acordo escrito da empresa, ser subsidiado no valor da retribuição correspondente ao período de crédito de horas, para frequência da formação em período pós-laboral.

10- Os planos de formação anuais e plurianuais deverão ser submetidos a informação da comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical e, na falta desta, aos delegados sindicais.

CAPÍTULO III

Mobilidade e modalidades de contrato de trabalho

Cláusula 9.^a

(Mobilidade geográfica)

1- O empregador pode transferir o local de trabalho do trabalhador nos seguintes casos:

- a) Para outro local situado no mesmo município ou em município contíguo;
- b) Para outro local, fora das zonas geográficas referidas na alínea anterior, que não obrigue o trabalhador a percorrer distância superior a 110 quilómetros no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

2- A distância limite prevista na alínea b) do número anterior não será aplicável se a distância que o trabalhador já percorre for superior a 110 quilómetros, caso em que o empregador pode transferir o trabalhador para novo local de trabalho que não o obrigue a percorrer distância superior à que atualmente percorre no trajeto de ida e volta entre a sua residência permanente e o local de trabalho.

3- O empregador pode, ainda, nos termos legais aplicáveis, transferir o trabalhador para outro local de trabalho se a alteração resultar da mudança ou da extinção total ou parcial do estabelecimento onde o trabalhador presta serviço.

4- No caso previsto no número anterior, o trabalhador terá direito a resolver o contrato, nos termos e com os fundamentos legais aplicáveis.

5- O empregador compensará o acréscimo das despesas de deslocação decorrentes da transferência para o novo local de trabalho nos termos da presente cláusula, por referência ao valor correspondente ao custo em transportes coletivos, dentro de horários compatíveis e tempos aceitáveis.

6- Não haverá lugar à compensação prevista no número anterior, sempre que:

- a) A transferência ocorrer dentro do mesmo município;
- b) A transferência ocorrer para municípios contíguos servidos pela mesma rede integrada de transportes públicos e sem que a mudança determine um acréscimo do custo de transporte em transportes coletivos.

Cláusula 10.^a

(Mobilidade funcional)

1- O empregador pode, quando o interesse da empresa o exija, encarregar temporária ou definitivamente o trabalhador de funções não compreendidas na atividade contratada ou inerentes ao grupo profissional a que pertence desde que tal não implique modificação substancial da posição do trabalhador.

2- A ordem de alteração de funções deve ser devidamente justificada e, quando tiver caráter temporário, indicar a duração previsível da mesma, que não deve ultrapassar uma duração inicial de 6 meses, podendo ser renovável enquanto se mantiverem os motivos da empresa que motivaram a alteração, até ao limite de um ano.

3- Havendo alteração definitiva de funções nos termos desta cláusula, será assegurada ao trabalhador, se necessário, formação profissional adequada e reclassificação de acordo com as novas funções a desempenhar, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

4- A alteração definitiva de funções poderá ser precedida de um período temporário de adaptação de duração não superior a 7 meses, durante o qual o trabalhador terá direito a receber um complemento de vencimento igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição efetiva mensal e aquela que seja devida pelas funções que passa a exercer.

5- O direito ao complemento referido no número anterior, bem como eventuais suplementos inerentes às novas funções, cessam se, durante ou no fim do referido período de adaptação, o empregador decidir reconduzir o trabalhador à situação anterior.

6- Quando da alteração definitiva de funções resulte mudança de categoria, esta só poderá ser feita para categoria de retribuição base igual ou superior ao daquela em que se encontrava.

7- Todas as alterações definitivas previstas nesta cláusula dependerão de consentimento do trabalhador e, ressalvadas as situações de promoção, serão precedidas de audição dos respetivos delegados sindicais, relativamente a trabalhadores sindicalizados.

Cláusula 11.^a

(Interinidade de funções)

1- Entende-se por interinidade a substituição de funções que se verifica enquanto o trabalhador substituído mantém o direito ao lugar e quando o substituto seja trabalhador da empresa.

2- O início da interinidade deve ser comunicado por escrito ao trabalhador, devendo ser justificada, indicando a duração previsível da mesma, que não poderá ser superior a 6 meses, com possibilidade de renovação até ao limite de 1 ano, salvo se o trabalhador substituído se encontrar em regime de prisão preventiva ou no caso de doença, acidente requisição por parte do governo, entidades públicas ou sindicatos outorgantes.

3- O trabalhador interino receberá um suplemento de retribuição igual à diferença, se a houver, entre a sua retribuição base mensal e a retribuição base mensal do nível de remuneração correspondente às funções que estiver a desempenhar, enquanto perdurar a situação de interinidade e sempre que tal situação ultrapassar 30 dias seguidos, excluído o período de férias do trabalhador substituído.

4- Em qualquer hipótese, se o interino permanecer no exercício das funções do substituído para além de 30 dias após o regresso deste ao serviço ou para além de 45 dias seguidos após a cessação do contrato de trabalho do trabalhador substituído, considerar-se-á que o trabalhador interino foi definitivamente promovido à categoria do substituído.

Cláusula 12.^a

(Transferência por motivo de saúde)

1- Qualquer trabalhador pode pedir, por motivo atendível de saúde, a transferência para outro serviço, mediante a apresentação de atestado médico passado pelos serviços médicos da empresa, do Serviço Nacional de Saúde ou por médico especialista.

2- Se houver desacordo entre o trabalhador e a empresa, qualquer das partes poderá recorrer para uma junta médica, composta por três médicos, um indicado pelo trabalhador, outro pelo empregador e o terceiro, que presidirá, escolhido pelos outros dois ou, não havendo acordo sobre a escolha, por solicitação à Ordem dos Médicos ou ao Serviço Nacional de Saúde.

3- A transferência fica sujeita à decisão favorável da junta médica e desde que o empregador tenha um posto de trabalho compatível.

4- O trabalhador transferido manterá o nível de remuneração correspondente à categoria de onde é transferido.

Cláusula 13.^a

(Regimes de teletrabalho)

1- A atividade contratada pode ser exercida fora da empresa através de recurso a tecnologias de informação e de comunicação, mediante a celebração de contrato escrito para a prestação subordinada de teletrabalho, com todos os direitos e garantias que lhe são assegurados por lei e pelo presente AE.

2- Por acordo escrito entre a empresa e o empregador, poderão ser estabelecidas as seguintes formas de teletrabalho:

a) Teletrabalho em regime fixo, nos termos da cláusula 14.^a;

b) Teletrabalho em regime misto (ou teletrabalho flexível), consistindo na coexistência de períodos de teletrabalho com períodos de trabalho presencial, nos termos que vierem a ser definidos através de política da empresa.

3- A política de teletrabalho em regime misto definida pela empresa deverá ter em consideração, entre outros, os seguintes aspetos:

a) A conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste AE e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho;

b) A propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pelas inerentes despesas de consumo e de utilização; e

c) Adaptações necessárias em matéria de seguro de acidentes de trabalho;

d) Os normativos internos a instituir na empresa sobre esta matéria, serão obrigatoriamente dados a conhecer aos sindicatos outorgantes, antes da respetiva entrada em vigor.

4- Relativamente ao trabalhador em regime de teletrabalho, considera-se, para efeitos de trabalho presencial, local de trabalho as instalações físicas da empresa mencionadas no seu contrato como sendo o local de trabalho na empresa ou, no omissso, as instalações físicas da empresa em que o mesmo presta funções quando as exerce de forma presencial ou, se não aplicável, aquelas em que exercia funções presenciais antes da passagem a regime de teletrabalho ou, se não aplicável, as instalações físicas da unidade em que o trabalhador se encontra integrado.

Cláusula 14.^a

(Teletrabalho em regime fixo)

1- O contrato a celebrar entre as partes conterà obrigatoriamente a definição da atividade a prestar, categoria profissional e retribuição, de acordo com o previsto no presente AE, e identificação do estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência fica o trabalhador, bem como quem este deve contactar no âmbito da prestação de trabalho.

2- Salvo acordo em sentido contrário, é da empresa a propriedade dos instrumentos de trabalho, bem como a responsabilidade pela respetiva instalação e manutenção e pelo pagamento das inerentes despesas de consumo e de utilização.

3- O período normal de trabalho é regulado nos termos do presente AE, mantendo o trabalhador todos os direitos inerentes ao contrato de trabalho, contratuais e extracontratuais, incluindo subsídio de alimentação, à semelhança dos trabalhadores em regime presencial.

4- O acordo de teletrabalho pode ser celebrado com duração determinada ou indeterminada.

5- Sendo o acordo de teletrabalho celebrado com duração determinada, este não pode exceder seis meses, renovando-se automaticamente por iguais períodos, se nenhuma das partes declarar por escrito, até 30 dias antes do seu término, que não pretende a renovação.

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

7- Cessando o contrato de teletrabalho referido no número anterior, e mantendo-se o vínculo contratual ao empregador, o trabalhador retoma a atividade em regime presencial, sem prejuízo da sua categoria, antiguidade e quaisquer outros direitos reconhecidos aos trabalhadores em regime presencial com funções e duração do trabalho idênticas.

8- O empregador deve evitar o isolamento do trabalhador, promovendo medidas para esse efeito, nomeadamente a necessidade de comparência periódica no estabelecimento ou departamento da empresa em cuja dependência o trabalhador se encontra.

Cláusula 15.^a

(Comissão de serviço)

Para além das situações previstas na lei, podem ser exercidas em regime de comissão de serviço as funções dos grupos de gestão de topo, gestão intermédia e gestão operacional, mesmo que os trabalhadores não estejam na dependência hierárquica direta dos titulares do órgão de administração da empresa, diretor-geral ou equivalente.

Cláusula 16.^a

(Cedência de trabalhadores e pluralidade de empregadores)

1- O empregador pode ceder temporariamente os seus trabalhadores a empresas jurídica, economicamente associadas ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que o empregador faça parte, ou a entidades que, independentemente da natureza societária, mantenham estruturas organizativas comuns, desde que os trabalhadores manifestem por escrito o seu acordo à cedência.

2- A cedência temporária do trabalhador deve ser titulada por contrato escrito assinado pelas empresas, cedente e cessionária, onde se indique a data do início da cedência e respetiva duração.

3- O trabalhador cedido fica sujeito ao poder de direção do cessionário, mas mantém o vínculo contratual inicial com o empregador cedente, a quem compete, em exclusivo, o exercício do poder disciplinar.

4- A cedência vigorará pelo período indicado no acordo que a titula, podendo a sua duração inicial ou renovada ser superior aos limites previstos na lei geral do trabalho.

5- Os trabalhadores poderão, nos termos previstos na lei, obrigar-se a prestar trabalho a vários empregadores desde que estes estejam jurídica ou economicamente associados ou dependentes, ou a agrupamentos complementares de empresas de que os empregadores façam parte ou a entidades que, independentemente da natureza

societária, mantenham estruturas organizativas comuns.

6- A pluralidade de empregadores deverá ser titulada por contrato escrito, que deverá conter os seguintes elementos:

- a) Identificação, assinaturas e domicílio ou sede das partes;
- b) Indicação da atividade do trabalhador, do local e do período normal de trabalho;
- c) Indicação do empregador que representa os demais no cumprimento dos deveres e no exercício dos direitos emergentes do contrato de trabalho.

CAPÍTULO IV

Duração e organização do tempo de trabalho

Cláusula 17.^a

(Duração do trabalho e organização dos horários)

1- A duração do trabalho é, em termos médios, de 35 horas por semana e 7 horas por dia, prestado todos os dias úteis de segunda a sexta-feira, ressalvado o disposto relativamente a trabalho por turnos.

2- Os tipos de horários praticáveis na empresa são, entre outros, os seguintes:

- a) Horário fixo - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são fixos;
- b) Horário flexível - Aquele em que existem períodos fixos obrigatórios, mas as horas de início e termo do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário, são móveis e ficam na disponibilidade do trabalhador;
- c) Horário por turnos - Aquele em que o trabalho é prestado em rotação por grupos diferentes de trabalhadores no mesmo posto de trabalho e que, parcial ou totalmente, pode coincidir com o período de trabalho noturno.

3- O horário fixo poderá coincidir com o horário de referência ou ser um horário diferenciado, nos seguintes termos:

- a) Horário de referência - Aquele que é compreendido entre as 8h45 e as 12h45 e entre as 13h45 e as 16h45, de 2.^a a 6.^a feira;
- b) Horário diferenciado - Aquele em que as horas de início e termo da prestação do trabalho, bem como o intervalo de descanso diário são fixos, mas não coincidem com as do horário de referência.

4- O tempo de intervalo de descanso do período de trabalho diário não será inferior a uma hora nem superior a duas, salvo o disposto no número seguinte.

5- Os limites do número anterior poderão ser aumentados ou reduzidos em trinta minutos, mediante acordo escrito com o trabalhador.

6- Entre a hora de encerramento ao público e a hora de saída dos trabalhadores deverá mediar um período não inferior a trinta minutos.

7- A definição e alteração dos horários de trabalho com caráter geral, deverão ser precedidas de consulta à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão sindical ou intersindical ou aos delegados sindicais.

8- Sempre que um trabalhador preste serviço exclusivamente em atendimento telefónico, por cada período de duas horas consecutivas de trabalho nessas funções, haverá uma pausa de 10 minutos, que será incluída no tempo de trabalho.

9- A empresa, por acordo com os sindicatos e ouvida a comissão de trabalhadores, poderá instituir outros tipos de horário ou regimes de tempo de trabalho não previstos no presente AE, designadamente regimes legalmente previstos cuja implementação dependa de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, que se caracterizem pela possibilidade de o período normal de trabalho ser aumentado, até um limite de uma hora diária e cinco horas semanais, sendo esse aumento compensado por idêntica redução do tempo de trabalho diário e/ou concessão de um dia ou meio dia descanso e/ou aumento do período de férias e/ou pagamento em dinheiro, num período de referência de seis meses, devendo os acréscimos ser comunicados pela empresa com uma antecedência mínima de sete dias e as reduções ser fixadas por acordo entre a empresa e o trabalhador. As horas de acréscimo não compensadas até ao termo de cada ano civil, serão remuneradas com um acréscimo de 20 % sobre a retribuição horária.

Cláusula 18.^a**(Isenção de horário de trabalho)**

1- Para além das situações legalmente previstas poderão, mediante acordo escrito, ser isentos de horário de trabalho os trabalhadores cujas funções regularmente desempenhadas o justifiquem, nomeadamente os que integrem os grupos profissionais de dirigente, gestor, técnico e operacional.

2- Sempre que a isenção de horário de trabalho revista a modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho, os trabalhadores terão direito a um período de descanso de, pelo menos, doze horas seguidas entre dois períodos diários de trabalho consecutivos, ressalvadas as exceções previstas na lei.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho terão direito a retribuição específica nos termos previstos na cláusula 42.^a

Cláusula 19.^a**(Tolerância de ponto)**

1- A título de tolerância, o trabalhador pode entrar ao serviço com um atraso até 15 minutos diários, que compensará, obrigatoriamente, no próprio dia ou, no caso de impossibilidade justificada, no primeiro dia útil seguinte.

2- A faculdade conferida no número anterior só poderá ser utilizada até 75 minutos por mês.

3- O regime de tolerância não se aplica aos trabalhadores sujeitos ao regime de horário flexível ou integrados em regime de isenção de horário de trabalho na modalidade de não sujeição aos limites máximos do período normal de trabalho.

Cláusula 20.^a**(Trabalho suplementar)**

1- É admitida a prestação de trabalho suplementar nos termos legais.

2- O trabalho suplementar para fazer face a acréscimo eventual e transitório de trabalho está sujeito, por trabalhador, ao limite de 200 horas por ano civil, mas a partir das 100 horas anuais a prestação de trabalho suplementar dependerá de aceitação do trabalhador.

3- O trabalho suplementar é remunerado nos termos previstos na cláusula 43.^a

4- A compensação do trabalho suplementar pode, por acordo, ser efetuada mediante redução equivalente do tempo de trabalho, pagamento em dinheiro ou ambas as modalidades.

Cláusula 21.^a**(Trabalho por turnos)**

1- A prestação de trabalho por turnos rege-se pelo disposto na lei e nos números seguintes.

2- As interrupções no período de trabalho diário inferiores a 30 minutos, seguidos ou interpolados, determinadas pelo empregador, são consideradas incluídas no tempo de trabalho.

3- No turno coincidente com o período noturno, o intervalo de descanso será de 30 minutos e incluído no tempo de trabalho, podendo ainda a empresa e o trabalhador acordar a prestação de trabalho em jornada contínua com uma duração máxima de seis horas.

4- Os trabalhadores por turnos terão direito a um dia de descanso semanal e a um dia de descanso semanal complementar, após 5 dias de trabalho consecutivos, os quais deverão coincidir com o sábado e o domingo pelo menos uma vez em cada quatro semanas.

5- O trabalhador só pode mudar de turno após o dia de descanso semanal.

6- Os trabalhadores por turnos que prestem trabalho em período noturno têm direito ao acréscimo de retribuição legalmente previsto, salvo se abrangidos pelo disposto no número seguinte.

7- Os trabalhadores integrados em regime de turnos rotativos beneficiarão, enquanto se mantiverem nesse regime, de um subsídio de turno correspondente a 20 % da retribuição base, salvo se tiver sido acordada uma remuneração cujo valor integre o acréscimo do subsídio de turnos.

8- O subsídio de turno já inclui eventuais acréscimos devidos pela prestação de trabalho noturno.

9- Relativamente aos trabalhadores que tenham beneficiado da incorporação na retribuição efetiva do valor do suplemento ou subsídio por turnos, entende-se que a retribuição assim fixada atende já à circunstância do trabalho poder ser prestado em turnos rotativos ou em período noturno, não conferindo, por isso, direito ao acréscimo de retribuição previsto nos números anteriores.

10- O disposto no número anterior não será aplicável se e quando a retribuição global do trabalhador for inferior à retribuição mínima prevista para a sua categoria profissional, nos termos do anexo III, acrescida de 20 %, caso em que o trabalhador beneficiará de um acréscimo retributivo correspondente a essa diferença.

Cláusula 22.^a

(Utilização de ferramenta digital no âmbito da relação laboral)

1- A utilização de ferramentas digitais cedidas pela empresa deverá ter em consideração a necessária conciliação com o direito ao descanso do trabalhador, de acordo com as regras previstas neste AE e na lei relativamente à organização do tempo de trabalho, nomeadamente horários de trabalho, períodos de descanso entre jornadas, de descanso semanal obrigatório, férias e dias feriados, sem prejuízo das necessidades de funcionamento da empresa, bem como da natureza das funções de cada trabalhador.

2- A empresa deverá, através de política interna, desenvolver ações de formação e sensibilização dos trabalhadores para um uso razoável das ferramentas tecnológicas que evite o risco de fadiga, abrangendo, em princípio, com as necessárias adaptações, todos os trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho.

3- A matéria prevista na presente cláusula poderá ainda ser objeto de regulamentação interna, caso em que, para além do cumprimento das obrigações decorrentes da lei em termos de audição das estruturas representativas dos trabalhadores, deverá ser dado conhecimento da mesma aos sindicatos outorgantes, prévio à respetiva entrada em vigor.

Cláusula 23.^a

(Transformação digital)

1- Nos processos de transformação digital, a empresa informará os sindicatos subscritores sobre as mudanças tecnológicas que se venham a produzir nas mesmas, quando estas se apresentem como relevantes e possam ter consequências significativas no nível de emprego e ou implicar mudanças substanciais nas condições laborais.

2- A empresa, quando inicie processos desta natureza, definirá, no âmbito dos seus deveres legais de formação profissional, ações formativas específicas dirigidas aos trabalhadores afetados, procurando dotá-los das competências necessárias para enfrentar a transformação digital.

Cláusula 24.^a

(Uso da inteligência artificial nas relações laborais)

1- As partes reconhecem as vantagens do uso responsável da inteligência artificial, no que pode proporcionar de trabalhos mais qualificados e melhores condições de trabalho, assim como no facilitar da atividade diária das empresas e dos trabalhadores, tendo como referência a legislação portuguesa e comunitária sobre esta matéria.

2- A empresa informará os trabalhadores, quando decisões de gestão dos recursos humanos e/ou relações laborais, que se baseiem exclusivamente em modelos digitais sem intervenção humana, forem utilizadas, identificando a tecnologia utilizada.

3- A matéria prevista nesta cláusula pode ser regulamentada em normativo interno.

CAPÍTULO V

Férias, faltas e interrupção do trabalho

Cláusula 25.^a

(Duração das férias)

1- O período anual de férias tem a duração de 25 dias úteis, incorporando já o aumento de número de dias eventualmente determinado por lei, até ao limite de 3 dias úteis.

2- No ano da admissão, o trabalhador tem direito a dois dias úteis de férias por cada mês completo de duração do contrato, até ao máximo de 24 dias úteis, cujo gozo pode ter lugar após seis meses completos de execução do contrato.

3- No caso de o ano civil terminar antes de decorrido o prazo de 6 meses referido no número anterior, o gozo

das férias terá lugar até 30 de junho do ano subsequente, o que não poderá resultar no gozo pelo trabalhador, no mesmo ano civil, de mais de 30 dias úteis de férias.

4- No ano de cessação do impedimento prolongado, respeitante ao trabalhador, com início em ano anterior, o trabalhador tem direito às férias nos termos legalmente previstos para o ano de admissão, bem como às férias correspondentes ao tempo de serviço prestado no ano do início da suspensão, não podendo o seu somatório ser superior a 25 dias úteis.

5- Sem prejuízo do disposto na presente cláusula, a duração do período anual de férias referido no número um não se aplica aos casos especiais de duração do período de férias previstos no Código do Trabalho.

Cláusula 26.^a

(Faltas)

- 1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.
- 2- São consideradas faltas justificadas as previstas na lei, designadamente as seguintes:
 - a) As dadas, durante 15 dias seguidos, por altura do casamento;
 - b) Até 20 dias consecutivos, por falecimento de cônjuge não separado de pessoas e bens ou equiparado, filho ou enteado e, bem assim, de pessoa que viva em união de facto ou economia comum com o trabalhador, nos termos previstos em legislação específica;
 - c) Até cinco dias consecutivos, por falecimento de parente ou afim no 1.º grau na linha reta não incluídos na alínea anterior;
 - d) Até dois dias consecutivos, por falecimento de outro parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral;
 - e) As motivadas por luto gestacional, nos termos da lei;
 - f) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível, a filho, neto ou a membro do seu agregado familiar, nos termos previstos na lei;
 - g) As motivadas pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
 - h) As motivadas pela prestação de provas em estabelecimento de ensino, nos termos da lei;
 - i) As motivadas por impossibilidade de prestar trabalho devido a facto que não seja imputável ao trabalhador, nomeadamente observância de prescrição médica no seguimento de recurso a técnica de procriação medicamente assistida, doença, acidente ou cumprimento de obrigação legal;
 - j) As motivadas pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador, nos termos previstos na lei;
 - k) As motivadas por deslocação a estabelecimento de ensino de responsável pela educação de menor por motivo da situação educativa deste, pelo tempo estritamente necessário, até quatro horas por trimestre, por cada menor;
 - l) As dadas por trabalhador eleito para estrutura de representação coletiva dos trabalhadores, nos termos da lei;
 - m) As dadas por candidato a cargo público, nos termos da correspondente lei eleitoral;
 - n) As autorizadas ou aprovadas pela empresa;
 - o) As demais que por lei forem como tal qualificadas.
- 3- São consideradas injustificadas as faltas não previstas no número anterior.

Cláusula 27.^a

(Interrupção do período de férias)

1- O gozo das férias não se inicia ou suspende-se quando o trabalhador esteja temporariamente impedido por doença ou outro facto que não lhe seja imputável, desde que haja comunicação do mesmo ao empregador.

2- Em caso referido no número anterior, o gozo das férias tem lugar após o termo do impedimento na medida do remanescente do período marcado, devendo o período correspondente aos dias não gozados ser marcado por acordo ou, na falta deste, pelo empregador, nos termos da lei.

3- As licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte.

Cláusula 28.^a**(Feriados)**

1- Além dos feriados obrigatórios em vigor em cada momento, serão ainda observados a Terça-Feira de Carnaval, o feriado municipal da localidade ou, quando este não existir, o feriado distrital.

2- Sem prejuízo de eventuais alterações determinadas pela lei a cada momento, consideram-se feriados obrigatórios os seguintes dias: 1 de Janeiro, Sexta-Feira Santa, Domingo de Páscoa, 25 de Abril, 1 de Maio, Corpo de Deus, 10 de Junho, 15 de Agosto, 5 de Outubro, 1 de Novembro, 1, 8 e 25 de Dezembro.

3- Os trabalhadores que desenvolvam atividade profissional em estabelecimentos ou unidades da empresa sitos nas Regiões Autónomas beneficiarão dos feriados regionais obrigatórios.

Cláusula 29.^a**(Dispensas no Natal e Páscoa)**

1- Os trabalhadores estão dispensados do cumprimento do dever de assiduidade na tarde da quinta-feira anterior ao Domingo de Páscoa e na véspera do dia de Natal.

2- A empresa pode optar por encerrar os serviços nos períodos referidos no número anterior.

Cláusula 30.^a**(Ausência por aplicação de medida de coação penal)**

1- A ausência por motivo de prisão preventiva do trabalhador, ou por lhe ter sido fixada qualquer outra medida de coação impeditiva da prestação de trabalho, determina a suspensão do contrato de trabalho, salvo se a ausência tiver duração não superior a um mês, caso em que será considerada autorizada pelo empregador e sujeita ao regime das faltas justificadas com perda de retribuição.

2- Enquanto não for proferida sentença condenatória, é garantido ao trabalhador impossibilitado de prestar serviço com base em medida de coação penal privativa da liberdade o regresso ao empregador, desde que este tenha um posto de trabalho disponível compatível, o qual deverá ser procurado ativamente no menor período possível, efetivando-se o regresso se, e logo que o posto de trabalho esteja identificado.

3- Nos casos referidos no número anterior, o empregador obriga-se, em qualquer caso, a manter o posto de trabalho do trabalhador disponível por um período mínimo de 4 meses contado do início da aplicação da medida de coação penal privativa da liberdade, sem prejuízo de o mesmo poder ser ocupado temporariamente em caso de necessidade da empresa.

4- Se o trabalhador for judicialmente condenado, o tempo de ausência referente ao período da suspensão do contrato de trabalho, bem como as faltas ao trabalho que eventualmente ocorram em cumprimento da sentença condenatória transitada em julgado, serão consideradas como injustificadas.

5- O disposto nos números anteriores desta cláusula não prejudica o direito de o empregador proceder de imediato à instauração de procedimento disciplinar, se for caso disso.

Cláusula 31.^a**(Apoio social ao agregado familiar do trabalhador sujeito a medida de coação penal)**

1- Os membros do agregado familiar do trabalhador sujeito a medidas de coação impeditiva da prestação de trabalho podem solicitar, ao empregador deste, apoio pecuniário, verificadas cumulativamente as condições seguintes:

a) O requerente integre o agregado familiar do trabalhador e seja como tal considerado para efeitos da lei fiscal;

b) O trabalhador não receba salário da empresa há pelo menos três meses;

c) Não esteja a correr contra o trabalhador procedimento disciplinar ou inquérito prévio por factos lesivos de interesses patrimoniais da empresa ou ofensas punidas por lei sobre trabalhadores da empresa, elementos dos corpos sociais, seus delegados ou representantes;

d) O agregado familiar do trabalhador fique em situação de carência económica reconhecida pela empresa;

e) O beneficiário do apoio não esteja também indiciado pela prática do ilícito que determinou a aplicação da medida de coação penal ao trabalhador.

2- O apoio a conceder pela empresa ao agregado familiar do trabalhador terá a duração máxima de seis meses, é de valor idêntico ao do IAS (Indexante dos Apoios Sociais) quando haja apenas um beneficiário, sendo acrescido de metade desse valor por cada beneficiário para além do primeiro, com o limite máximo para todos eles, do correspondente a duas vezes o montante do IAS.

3- O apoio será pago pela empresa aos beneficiários que o solicitem e cessa por qualquer dos motivos seguintes:

- a) Seja atingido o período máximo de duração previsto no número dois;
- b) Cesse o contrato de trabalho;
- c) Deixem de verificar-se os pressupostos da respetiva atribuição.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 32.^a

(Princípios gerais)

1- Todas as instalações deverão dispor de condições de segurança e prevenção contra incêndios, devendo os locais de trabalho ser dotados das condições de comodidade e salubridade que permitam reduzir a fadiga e o risco de doenças profissionais, garantindo a saúde, higiene, comodidade e segurança dos trabalhadores.

2- Para além do disposto no número anterior, deverá ainda ser garantida a existência de boas condições naturais e/ou artificiais em matéria de arejamento, ventilação, iluminação, intensidade sonora e temperatura.

3- As instalações de trabalho, sanitárias e outras e respetivos equipamentos, devem ser convenientemente limpos e conservados, devendo a limpeza ser efetuada, na medida do possível, fora das horas de trabalho.

4- Sempre que o empregador proceder a desinfecções das instalações com produtos tóxicos deverá respeitar as indicações técnicas dos produtos e margens de segurança recomendadas pelo respetivo fabricante para reutilização das áreas afetadas.

5- Os trabalhadores e seus órgãos representativos podem requerer fundamentadamente aos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho a realização de inspeções sanitárias através de organismos ou entidades oficiais ou particulares de reconhecida idoneidade e capacidade técnica, sempre que se verifiquem quaisquer condições anómalas que possam afetar de imediato a saúde dos trabalhadores.

6- Os custos decorrentes da inspeção e reposição das condições de salubridade são da exclusiva responsabilidade do empregador.

Cláusula 33.^a

(Comissão de segurança e saúde no trabalho)

Na empresa poderá ser instituída, a pedido das estruturas de representação dos trabalhadores, uma comissão paritária permanente de segurança e saúde no trabalho, nos termos previstos na lei.

Cláusula 34.^a

(Medicina no trabalho)

1- O empregador deve disponibilizar serviços de medicina no trabalho nos termos da lei, para efeitos de prevenção da segurança e saúde no trabalho, que poderão ser utilizados pelos trabalhadores.

2- Sem prejuízo de quaisquer direitos e garantias previstos neste AE, os trabalhadores serão, quando o solicitarem, submetidos a exame médico, com vista a determinar se estão em condições físicas e psíquicas adequadas ao desempenho das respetivas funções.

3- O empregador deve promover a realização de exames médicos periódicos, anuais para os menores e para os trabalhadores com idade superior a 45 anos de idade, e de 2 em 2 anos para os restantes trabalhadores.

4- Os exames médicos referidos no número anterior incluirão, salvo indicação médica em contrário, os seguintes:

- a) Rastreio de doenças cardiovasculares e pulmonares;
- b) Rastreio auditivo e visual;
- c) Hemoscopias;
- d) Análise sumária de urina;
- e) Outros que sejam recomendados pelos serviços de medicina no trabalho.

5- No caso de o empregador não cumprir o disposto nos números 3 e 4 anteriores, até 15 de outubro do ano em que se devam verificar os exames aí previstos, poderão os trabalhadores, mediante pré-aviso de 60 dias, promover por sua iniciativa a realização dos respetivos exames, apresentando, posteriormente, as despesas à empresa, que se obriga a pagá-las no prazo de 10 dias.

CAPÍTULO VII

Atividade sindical

Cláusula 35.^a

(Atividade sindical)

- 1- No exercício legal das suas atribuições, a empresa reconhece aos sindicatos os seguintes tipos de atuação:
- a) Desenvolver atividade sindical no interior da empresa, nomeadamente através de delegados sindicais e das comissões sindicais ou intersindicais, legitimados por comunicação do respetivo sindicato;
 - b) Eleger em cada local de trabalho os delegados sindicais;
 - c) Dispor, sendo membro de órgãos sociais de associações sindicais, do tempo necessário para, dentro ou fora do local de trabalho, exercerem as atividades inerentes aos respetivos cargos, nos termos previstos na lei;
 - d) Dispor, sendo membro de órgão social de associações sindicais, que não beneficie de estatuto de membro da direção, do tempo necessário para participar nas reuniões desse órgão, sendo esses períodos considerados justificados, sem perda de quaisquer direitos, e sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE, até ao limite de 21 horas anuais e de três membros por sindicato;
 - e) Dispor do tempo necessário ao exercício de tarefas sindicais extraordinárias por período determinado e mediante solicitações devidamente fundamentadas das direções sindicais, sem prejuízo de qualquer direito reconhecido por lei ou por este AE;
 - f) Dispor, a título permanente e no interior da empresa de instalações adequadas para o exercício das funções de delegado e de comissões sindicais, devendo ter, neste último caso, uma sala própria, tendo sempre em conta a disponibilidade da empresa para o efeito;
 - g) Realizar reuniões, fora do horário de trabalho, nas instalações da empresa, desde que convocadas nos termos da lei e observadas as normas de segurança adotadas pela empresa;
 - h) Realizar reuniões nos locais de trabalho, durante o horário normal, até ao máximo de 15 horas por ano, sem perda de quaisquer direitos consignados na lei ou neste AE, desde que assegurem o regular funcionamento dos serviços que não possam ser interrompidos;
 - i) Distribuir e afixar em local disponibilizado para o efeito, fisicamente e no portal interno da empresa, convocatórias, comunicações, informações ou outros textos relativos à vida sindical e aos interesses socioprofissionais dos trabalhadores;
 - j) Zelar pelo cumprimento do AE e das leis sobre matéria de trabalho.

2- A atividade sindical prevista no número anterior deverá, com as necessárias adaptações, aplicar-se aos trabalhadores que se encontrem a prestar trabalho em regime de teletrabalho.

Cláusula 36.^a

(Trabalhadores dirigentes sindicais)

- 1- Os trabalhadores dirigentes sindicais com funções executivas nos sindicatos, quando por estes requisitados, manterão direito à remuneração e demais direitos e regalias consignados neste AE e na lei, como se estivessem em efetividade de serviço, de acordo com o previsto nos números seguintes.
- 2- Cada um dos sindicatos subscritores do presente AE poderá requisitar no máximo 1 dirigente sindical, com remuneração mensal integral paga pela empresa.
- 3- Os sindicatos outorgantes do presente AE deverão até 31 de dezembro de cada ano, enviar à empresa comunicação com a identificação do dirigente sindical requisitado para o ano subsequente.
- 4- O regime previsto nesta cláusula, ressalvado o disposto no número seguinte, não pode prejudicar os direitos decorrentes da lei, mas aferindo-se o número máximo de dirigentes sindicais de cada sindicato que beneficia desses direitos em função do número de trabalhadores sindicalizados nesse sindicato.
- 5- O número máximo previsto na lei de membros de direção de cada associação sindical com direito a crédito de horas e faltas justificadas sem limitação será subtraído, se for o caso, do trabalhador dirigente sindical requisitado.

Cláusula 37.^a

(Quotização sindical)

- 1- O empregador procederá, a pedido escrito do trabalhador, ao desconto da quota sindical e enviará essa importância ao sindicato respetivo até ao dia 10 do mês seguinte.

2- O empregador deverá enviar, até ao limite do prazo indicado no número anterior, o respetivo mapa de quotização devidamente preenchido, preferencialmente em formato digital compatível com folha de cálculo.

CAPÍTULO VIII

Retribuição, seguros e outros abonos

Cláusula 38.^a

(Classificação da retribuição)

1- Para efeitos deste AE, entende-se por:

- a) **Retribuição base mensal:** A retribuição certa mensal definida nos termos do anexo III aplicável ao grupo profissional, categoria e, se aplicável, grau salarial em que se enquadra o trabalhador;
- b) **Retribuição base anual:** O somatório das retribuições base mensais auferidas pelo trabalhador no mesmo ano civil, incluindo a que lhe é paga a esse título no subsídio de férias e no subsídio de Natal desse ano;
- c) **Retribuição efetiva mensal:** Constituída pela retribuição base ilíquida mensal acrescida de outras prestações regulares e periódicas, pagas em dinheiro, a que o trabalhador tenha direito como contrapartida do seu trabalho, não se incluindo, no entanto, o subsídio diário de refeição, o prémio de carreira na empresa, a retribuição por trabalho suplementar ou para compensar eventuais saldos de horas, as contribuições para o Plano Individual de Reforma, bem como as prestações que nos termos legais não são consideradas retribuição;
- d) **Retribuição efetiva anual:** O somatório das retribuições efetivas mensais acrescido dos subsídios de férias e de Natal auferidos pelo trabalhador no mesmo ano civil.

Cláusula 39.^a

(Subsídio de refeição)

- 1- A contribuição para o custo da refeição, por dia efetivo de trabalho, é a fixada no anexo III.
- 2- Em caso de falta durante parte do período normal de trabalho, ou de trabalho suplementar prestado em dia de descanso semanal ou feriado, só terão direito a subsídio de refeição os trabalhadores que prestem, no mínimo, 4 horas de trabalho em cada dia exceto se se tratar de trabalhador a tempo parcial, caso em que receberá um montante proporcional ao número de horas trabalhadas.
- 3- Quando o trabalhador se encontrar em serviço da empresa, em consequência do qual lhe seja pago pelo empregador o custo da refeição principal compreendida no respetivo horário de trabalho, ou tenha direito ao reembolso das despesas que a incluam, não beneficiará do disposto nesta cláusula.
- 4- O subsídio de refeição é ainda devido sempre que o trabalhador cumpra integralmente a duração do trabalho semanal previsto na cláusula 17.^a, ainda que por referência a tempos médios.

Cláusula 40.^a

(Subsídio de férias)

- 1- O subsídio de férias é pago em data anterior àquela em que o trabalhador inicia o gozo das férias ou o seu maior período quando estas forem repartidas, podendo o empregador optar por pagá-lo antecipadamente.
- 2- O subsídio é de montante igual ao valor da retribuição efetiva mensal a que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vencem as férias, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.
- 3- Quando o período de férias for inferior ao indicado da cláusula 25.^a, número 1, o subsídio de férias será proporcional ao número dos dias de férias a que o trabalhador tiver direito, não se considerando para este efeito a redução do período de férias por opção do trabalhador para evitar a perda de retribuição por motivo de faltas.

Cláusula 41.^a

(Subsídio de Natal)

- 1- O trabalhador tem direito a subsídio de Natal de valor igual à retribuição efetiva mensal, pagável conjuntamente com a retribuição do mês de novembro.
- 2- A importância referida no número anterior será igual à que o trabalhador tiver direito em 31 de dezembro do ano em que se vence o subsídio, procedendo-se nesse mês ao eventual acerto do subsídio já pago, se for caso disso.

3- Nos anos da admissão, suspensão ou cessação do contrato de trabalho, o subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesses anos.

Cláusula 42.^a

(Retribuição por isenção de horário de trabalho)

1- Só as modalidades de isenção de horário de trabalho previstas na presente cláusula conferem direito a retribuição específica, a qual será calculada sobre a retribuição base mensal do trabalhador, nos termos seguintes:

a) 25 % no regime de isenção de horário de trabalho sem sujeição aos limites máximos dos períodos normais de trabalho;

b) 15 % no regime de isenção de horário de trabalho com possibilidade de alargamento da prestação até 5 horas por semana.

2- O regime de isenção de horário de trabalho e o respetivo suplemento cessam nos termos acordados ou, se o acordo for omissivo, por denúncia do empregador comunicada com a antecedência mínima de 3 meses.

Cláusula 43.^a

(Retribuição por trabalho suplementar)

1- O trabalho suplementar é pago pelo valor da retribuição horária com os seguintes acréscimos:

a) 50 % pela primeira hora ou fração desta e 62,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período diurno;

b) 75 % pela primeira hora ou fração desta e 87,5 % por hora ou fração subsequente, em dia útil em período noturno;

c) 90 % em dia de descanso semanal, obrigatório ou complementar ou em dia feriado, em período diurno ou noturno.

2- A partir das 100 horas anuais, o valor referido em cada uma das alíneas anteriores será acrescido de 25 %.

3- A compensação do trabalho suplementar pode, em alternativa ao pagamento em dinheiro com os acréscimos referidos no número anterior, ser efetuada mediante a redução equivalente do tempo de trabalho ou através da conjugação de ambas as modalidades, desde que exista acordo entre a empresa e o trabalhador.

4- O trabalhador que presta trabalho suplementar impeditivo do gozo do descanso diário tem direito a descanso compensatório remunerado equivalente às horas de descanso em falta, a gozar num dos três dias úteis seguintes.

5- O descanso compensatório é marcado por acordo entre trabalhador e empresa ou, na sua falta, pela empresa.

Cláusula 44.^a

(Pagamento de despesas de serviço em Portugal)

1- O empregador pagará ao trabalhador as despesas efetuadas em serviço e por causa deste, nos termos dos números seguintes.

2- As despesas de deslocação em serviço de qualquer trabalhador, quando se deslocar para fora das localidades onde presta normalmente serviço, são por conta do empregador, devendo ser sempre garantidas condições de alimentação e alojamento condignas tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

3- O trabalhador, quando o desejar, poderá solicitar um adiantamento por conta das despesas previsíveis, calculadas na base dos valores indicados no número 2 desta cláusula.

4- Mediante aviso ao trabalhador, anterior ao início da sua deslocação, o empregador poderá optar pelo reembolso das despesas efetivamente feitas, contra a apresentação de documentos comprovativos.

5- Os trabalhadores que utilizarem automóveis ligeiros próprios ao serviço da empresa terão direito a receber por cada quilómetro efetuado em serviço, o valor constante no anexo IV.

Cláusula 45.^a

(Pagamento de despesas de serviço no estrangeiro)

1- Nas deslocações ao estrangeiro em serviço, o trabalhador tem direito a ser reembolsado das inerentes despesas ou à atribuição de ajudas de custo, conforme for a opção da empresa, tendo por referência os valores mínimos fixados no anexo IV.

2- Por solicitação do trabalhador ser-lhe-ão adiantadas as importâncias necessárias para fazer face às despesas referidas no número anterior.

3- Para além do previsto nos números anteriores o empregador, consoante o que for previamente definido, reembolsará o trabalhador das despesas extraordinárias necessárias ao cabal desempenho da sua missão.

Cláusula 46.^a

(Prémio de carreira na empresa)

1- Quando completar três anos de carreira na empresa, o trabalhador terá direito, por cada ano completo de carreira subsequente, a um prémio pecuniário anual de valor equivalente a 10 % da sua retribuição efetiva mensal.

2- O prémio pecuniário, referido no número anterior, será pago anualmente, até ao termo do segundo mês subsequente àquele em que ocorrer o aniversário da admissão do trabalhador na empresa.

3- O trabalhador, quando completar 55 anos de idade e 30 anos de antiguidade na empresa, beneficiará, a partir do ano civil subsequente e em acumulação com o prémio pecuniário previsto nos números anteriores, de 3 dias de licença com retribuição por ano.

Cláusula 47.^a

(Opção por dias de licença com retribuição)

1- Em alternativa ao pagamento do prémio de carreira nos termos previstos nos números 1 e 3 da cláusula 46.^a, o trabalhador poderá optar por beneficiar de dias de licença com retribuição, nos seguintes termos:

- a) Até completar 50 anos de idade, 2 dias de licença com retribuição por ano;
- b) Entre os 50 e até completar 53 anos de idade, 3 dias de licença com retribuição por ano;
- c) Entre os 53 e até completar 55 anos de idade, 4 dias de licença com retribuição por ano;
- d) Quando completar 55 ou mais anos de idade, 5 dias de licença com retribuição por ano;
- e) Sempre que o trabalhador reúna as condições previstas no número 3 da cláusula anterior, 6 dias de licença com retribuição por ano.

2- A opção referida no número anterior deverá ser exercida pelo trabalhador elegível até 31 de outubro do ano civil anterior àquele em que se venceria o prémio referido na cláusula 46.^a, mediante comunicação à área responsável pela gestão de recursos humanos ou, se, entretanto, for instituído, através do procedimento em vigor na empresa para o efeito.

3- Na falta de atempada comunicação da opção, presume-se que o trabalhador opta pelo montante pecuniário previsto na cláusula anterior, salvo se, no ano anterior, tiver beneficiado de dias de licença com retribuição, caso em que se presumirá que mantém esta opção.

4- A marcação dos dias de licença com retribuição seguirá as regras e o procedimento da marcação de férias.

Cláusula 48.^a

(Majoração do prémio de carreira e dos dias de licença com retribuição)

1- A empresa poderá, por sua livre decisão, majorar o valor do prémio de carreira ou o número de dias de licença previstos, respetivamente, nas cláusulas 46.^a e 47.^a, como mecanismo de incentivo à escolha dos trabalhadores.

2- A comunicação de eventual majoração deverá ser emitida e divulgada até 30 de setembro de cada ano, com referência ao ano subsequente.

Cláusula 49.^a

(Pressupostos do prémio de carreira e dos dias de licença com retribuição)

1- A atribuição do prémio de carreira ou dos dias de licença com retribuição a que se referem, respetivamente, as cláusulas 46.^a e 47.^a, está condicionada à verificação cumulativa, no ano civil anterior ao seu vencimento, dos seguintes requisitos:

- a) Inexistência de sanções disciplinares de gravidade igual ou superior a perda de dias de férias ou suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- b) Inexistência de duas ou mais faltas injustificadas.

2- Quando, no ano civil de referência, o contrato de trabalho tenha estado suspenso, nomeadamente por impedimento temporário do trabalhador, ainda que por facto que não lhe seja imputável, incluindo doença, o montante do prémio de carreira ou o número de dias de licença com retribuição previstos nas cláusulas 46.^a e 47.^a, respetivamente, serão reduzidos na proporção do tempo de vigência efetiva do contrato nesse ano, e desde que verificados os pressupostos referidos no número anterior, da seguinte forma:

a) Pagamento do prémio de carreira pela proporção exata do tempo de vigência efetiva do contrato nesse ano civil;

b) Concessão de número de dias de licença com retribuição pela proporção do tempo de vigência efetiva do contrato nesse ano civil, com arredondamento por excesso a meio-dia ou dia completo, conforme a fração da proporção seja inferior a 0,5 ou igual ou superior a 0,5, respetivamente.

3- A redução prevista no número anterior não será aplicável aos casos em que a suspensão do contrato de trabalho decorra de:

a) Acidente de trabalho;

b) Internamento hospitalar por doença ou acidente, pelo período desse internamento, incluindo, se também justificadas e relacionadas com o internamento, a falta do dia anterior ao internamento e os 30 dias subsequentes à alta hospitalar; ou;

c) Exercício de atividade sindical no âmbito de requisição, nos termos previstos neste AE, bem como a atividade de outros representantes eleitos pelos trabalhadores.

Cláusula 50.^a

(Complemento do subsídio por doença)

1- O empregador está obrigado a pagar ao trabalhador, quando doente, com incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços competentes para o efeito, um complemento do subsídio por doença de montante igual à diferença de valor entre a sua retribuição efetiva e o subsídio de doença que esta entidade lhe concede, de acordo com o disposto nos números seguintes.

2- A empresa, a título de adiantamento por conta da retribuição, concederá ao trabalhador o valor correspondente à sua remuneração líquida.

3- O empregador, em caso de impedimento prolongado por motivo de incapacidade temporária para o trabalho certificada pelos serviços competentes para o efeito, que determine a suspensão da relação laboral, concede ao trabalhador, a título de adiantamento por conta da retribuição, o valor correspondente ao montante líquido do subsídio de Natal.

4- O disposto no número anterior apenas será aplicável caso o trabalhador requeira junto da Segurança Social, no prazo indicado pela empresa para o efeito ou, no caso de a empresa não indicar, no prazo legal, o pagamento de prestação compensatória de subsídio de Natal.

5- Da aplicação desta cláusula não pode resultar uma retribuição efetiva mensal líquida superior à que o trabalhador auferiria se estivesse ao serviço, nem o valor do complemento poderá ser superior a 35 % da referida retribuição efetiva mensal líquida.

6- O disposto nos números anteriores aplica-se aos casos de assistência à família, nomeadamente de assistência a filhos menores de 12 anos de idade ou, independentemente da idade, a filhos com deficiência ou doença crónica.

Cláusula 51.^a

(Devolução de adiantamentos por conta de prestações da Segurança Social)

1- No caso de os serviços da Segurança Social pagarem diretamente ao trabalhador o montante do subsídio de doença referido na cláusula anterior ou de qualquer outra prestação cujos montantes tenham sido adiantados pela empresa nos termos do presente AE, deverá aquele entregar à empresa o correspondente valor, no prazo de 8 dias após o recebimento, salvo impedimento por motivo de força maior, devidamente comprovado.

2- Findo o impedimento comprovado referido no número anterior, o trabalhador deverá devolver o montante adiantado pela empresa no prazo de 8 dias após termo do impedimento.

3- No caso de incumprimento pelo trabalhador da obrigação prevista nos números anteriores, a empresa, sem prejuízo da inerente responsabilidade disciplinar e da faculdade de deduzir os montantes devidos em retribuições futuras, não voltará, por um período de 12 meses contado da data em que a empresa tomar conhecimento do incumprimento, a efetuar quaisquer adiantamentos por conta da retribuição. Em caso de reincidência, o trabalhador deixará de beneficiar de quaisquer adiantamentos por conta das prestações da Segurança Social.

Cláusula 52.^a

(Seguro de saúde)

1- As entidades abrangidas pelo presente AE ficam obrigadas a contratar um seguro de saúde que garanta, em cada anuidade, aos trabalhadores em efetividade de funções, bem como àqueles cujos contratos de trabalho

estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho ou de pré-reforma, a cobertura dos riscos de internamento e ambulatório.

2- O seguro previsto no número anterior fica sujeito às condições estipuladas na apólice, nomeadamente no que respeita aos capitais seguros, à delimitação do âmbito de cobertura, exclusões, franquias, copagamentos e períodos de carência, tendo como referência o previsto no anexo V.

Cláusula 53.^a

(Seguro de vida)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença, de acidente de trabalho, ou de pré-reforma, têm direito a um seguro de vida que garanta o pagamento de um capital em caso de morte ou de reforma por invalidez nos termos a seguir indicados e de acordo com o respetivo facto gerador, não sendo cumuláveis entre si:

- a) 100 000,00 €, se resultar de acidente de trabalho ocorrido ao serviço da empresa, incluindo *in itinere*;
- b) 75 000,00 €, se resultar de outro tipo de acidente;
- c) 50 000,00 €, nos restantes casos.

2- A indemnização a que se refere os números anteriores será paga ao próprio trabalhador no caso de reforma por invalidez ou, em caso de morte, às pessoas que por ele forem designadas como beneficiários. Na falta de beneficiários designados, de pré-morte, ou de morte simultânea, a respetiva indemnização será paga aos herdeiros legais do trabalhador.

3- O seguro previsto nesta cláusula não prejudica outros benefícios existentes na empresa, na parte que exceda as garantias aqui consignadas, sem prejuízo de eventuais regimes de articulação e/ou compatibilização inerentes a esses outros benefícios.

Cláusula 54.^a

(Indemnização por factos ocorridos em serviço)

1- Em caso de acidente de trabalho, incluindo o acidente *in itinere*, o empregador garantirá ao trabalhador a retribuição efetiva e o subsídio de refeição líquidos, devidamente atualizados, correspondentes à sua categoria profissional, enquanto não cessar o contrato de trabalho.

2- No pagamento a cargo do empregador, por efeito do disposto no número anterior, serão deduzidos os valores das indemnizações recebidas pelo trabalhador a coberto de contrato de seguro de acidentes de trabalho.

Cláusula 55.^a

(Condições nos seguros próprios)

1- Os trabalhadores abrangidos pelo presente AE, mesmo em situação de reforma e pré-reforma, beneficiam em todos os seguros em nome próprio de um desconto mínimo de 25 % do prémio total ou dos encargos, consoante se trate, respetivamente, de seguros de risco ou seguros de cariz financeiro, salvo se outras condições mais favoráveis estiverem previstas na empresa.

2- Os trabalhadores que utilizem habitualmente viatura de sua propriedade ao serviço da empresa, em funções predominantemente externas, beneficiam de um desconto mínimo de 60 %, sobre a tarifa aplicável, no seguro automóvel do veículo.

3- Em alternativa ao regime do número anterior e para os trabalhadores nele indicados, poderá a empresa permitir que os mesmos integrem o seguro de responsabilidade civil automóvel em vigor para a frota de viaturas de serviço.

Cláusula 56.^a

(Quebras de caixa)

1- O risco de quebras de caixa dos trabalhadores que procedam regularmente a pagamentos ou recebimentos em dinheiro será coberto pela empresa até ao limite de 2500,00 € anuais.

2- A responsabilidade prevista no número anterior pode ser substituída por contrato de seguro.

Cláusula 57.^a

(Apoio infantil e escolar)

1- Os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, bem como por motivo de requisição sindical, com

filhos, filhos adotivos, enteados ou afilhados civis menores («educando»), à sua dependência, inscritos ou matriculados em creches, infantários, ou estabelecimento de ensino pré-escolar, básico, secundário, superior, de ensino especial ou de outra vertente, têm direito a receber do empregador, por cada um deles uma comparticipação para despesas, nos termos definidos a cada momento através de política interna da empresa.

2- A comparticipação referida no número anterior tem como referência o valor constante do anexo III-C, sendo atribuído enquanto o educando se encontrar matriculado nos estabelecimentos de ensino acima referidos e até perfazer 25 anos de idade.

3- O pagamento da comparticipação deverá ser solicitado no período compreendido entre 1 de agosto e 30 de novembro do respetivo ano escolar e a sua atribuição depende da verificação dos requisitos seguintes:

- a) O educando tenha obtido aproveitamento no ano escolar imediatamente anterior, quando aplicável;
- b) O trabalhador não tenha sido punido disciplinarmente nos últimos doze meses com sanção disciplinar de gravidade igual ou superior a sanção pecuniária.

4- Nas situações de filho com transtorno espectro autista, esquizofrenia, transtorno bipolar, síndrome de Down/Trissomia 21, que viva com o trabalhador em comunhão de mesa e habitação, a comparticipação nas despesas tem o valor anual de 200,00 €, até aos 25 anos de idade do filho, não sendo cumulativo com os apoios indicados nos números anteriores.

5- O empregador, se assim o entender, pode solicitar ao trabalhador, prova documental das condições e dos requisitos exigidos para atribuição da comparticipação e suspender o respetivo pagamento enquanto os documentos solicitados não lhe forem entregues.

6- Quando os pais ou padrinhos civis, sejam ambos trabalhadores da empresa signatária do presente AE o apoio previsto na presente cláusula apenas será devido a um deles. Nos casos em que apenas um dos pais, ou padrinhos civis, não reúna as condições necessárias para receber o apoio previsto nesta cláusula, o apoio será atribuído ao pai, mãe ou padrinho civil, que as reúna.

7- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comparticipação será paga até ao final do mês em que foi solicitada, podendo o empregador optar por desonerar-se desta obrigação mediante a atribuição de «vale educação», ou «vale ensino», ou outra modalidade com fim idêntico, cujo valor não seja inferior ao apoio a que o trabalhador tem direito nos termos desta cláusula.

CAPÍTULO IX

Plano Individual de Reforma

Cláusula 58.^a

(Plano Individual de Reforma)

1- Todos os trabalhadores em efetividade de funções, bem como aqueles cujos contratos de trabalho estejam suspensos por motivo de doença ou de acidente de trabalho, com contratos de trabalho sem termo, beneficiam de um Plano Individual de Reforma em caso de reforma por velhice ou por invalidez concedida pela Segurança Social, o qual substituirá quaisquer outros sistemas de atribuição de pensões de reforma previstos em anteriores instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho aplicáveis à empresa.

2- O Plano Individual de Reforma fica sujeito ao disposto na cláusula seguinte e no anexo VI deste AE.

Cláusula 59.^a

(Início das contribuições)

A primeira contribuição anual do empregador para o Plano Individual de Reforma vencer-se-á no decurso do ano subsequente à data do segundo aniversário do início da prestação de serviço efetivo na empresa, com efeitos retroativos ao início da relação de trabalho.

CAPÍTULO X

Disposições finais e transitóriasCláusula 60.^a**(Salvaguarda da responsabilidade do trabalhador)**

O trabalhador pode, para salvaguarda da sua responsabilidade, requerer que as instruções sejam confirmadas por escrito, nos seguintes casos:

- a) Quando haja motivo plausível para duvidar da sua autenticidade ou legitimidade;
- b) Quando verifique ou presuma que foram dadas em virtude de qualquer procedimento doloso ou errada informação;
- c) Quando da sua execução possa requear prejuízos que suponha não terem sido previstos.

Cláusula 61.^a**(Reclassificação profissional)**

1- A reclassificação profissional dos trabalhadores será efetuada tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, em observância do disposto na cláusula 4.^a e no anexo II deste AE, e tendo por referência a tabela de correspondência constante do anexo VII.

2- Sempre que a categoria profissional do trabalhador ao abrigo do anexo II deste AE envolva diferentes graus, o trabalhador será enquadrado:

- a) No grau cujo valor salarial mínimo obrigatório coincida com a retribuição base do trabalhador auferida no momento da reclassificação; ou
- b) Não existindo a coincidência prevista na alínea anterior, no grau cujo valor mínimo obrigatório seja imediatamente inferior à retribuição base do trabalhador auferida no momento da reclassificação, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- Sempre que o trabalhador, com contrato de trabalho em vigor à data de início de produção de efeitos do presente AE, passe a dispor, em virtude do enquadramento previsto nos números anteriores, de retribuição base superior ao valor salarial mínimo obrigatório da categoria e grau (se aplicável) que lhe correspondam, o mesmo beneficiará de aumento da respetiva retribuição base em percentagem idêntica à que for acordada para a sua categoria e grau (se aplicável) sempre que ocorra revisão da tabela salarial do anexo III.

Cláusula 62.^a**(Pré-reformados e reformados até 31 de dezembro de 2018)**

1- Aos trabalhadores pré-reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 aplicar-se-á, na data da reforma, o regime constante do Instrumento Regulamentação Coletiva de Trabalho (IRCT) aplicável à data em que se pré-reformaram.

2- Os trabalhadores reformados em data anterior a 1 de janeiro de 2019 continuarão a beneficiar do regime de atualização das respetivas pensões ou das pensões complementares, de acordo com as normas da regulamentação coletiva aplicáveis à data da respetiva reforma, tendo em conta que o fator «A» da fórmula de atualização indicada nesses IRCT corresponde ao valor do aumento verificado no mínimo do nível salarial da categoria onde o reformado se integraria caso estivesse ao serviço, de acordo com a tabela de correspondência entre categorias prevista no anexo VII do AE agora publicado.

Cláusula 63.^a**(Comissão paritária)**

3- É instituída, no âmbito do presente AE, uma comissão paritária integrada por representantes dos sindicatos outorgantes e igual número de representantes da empresa signatária deste instrumento de regulamentação coletiva, com competência para interpretar as cláusulas e integrar lacunas do acordo.

4- A comissão reunirá a pedido de qualquer das entidades signatárias e poderá deliberar desde que estejam presentes todos os membros que a compõem.

5- Só serão válidas as deliberações tomadas por unanimidade.

6- Na ordem de trabalhos da primeira reunião da comissão paritária deverá constar a elaboração do respetivo regulamento de funcionamento.

Cláusula 64.^a**(Produção de efeitos da tabela salarial, do subsídio de refeição e prémio de carreira)**

1- Os valores da tabela salarial e do subsídio de refeição indicados no anexo III do presente AE produzem efeitos a partir do dia 1 de janeiro do ano a que respeitam.

2- O prémio de carreira e os dias de licença com retribuição previstos nas cláusulas 46.^a e 47.^a do presente AE apenas entrarão em vigor a 1 de janeiro de 2022.

Cláusula 65.^a**(Anteriores suplementos de retribuição e prémios de antiguidade)**

1- O valor dos suplementos de retribuição atribuídos por aplicação de instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho anteriormente aplicáveis à relação de trabalho, auferido pelo trabalhador em 31 de dezembro de 2019, manter-se-á por incorporação na respetiva retribuição efetiva, só podendo ser absorvido por aumentos salariais futuros quando deixarem de verificar-se as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

2- Os regimes de isenção de horário de trabalho instituídos até 15 de janeiro de 2012 e que se mantenham ininterruptamente em vigor desde essa data poderão ser cessados por acordo ou, na falta de acordo, por iniciativa da empresa nos termos do número 2 da cláusula 42.^a, mas nesse caso a respetiva retribuição específica manter-se-á como valor histórico, podendo ser absorvido em futuros aumentos retributivos.

3- O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicável à relação de trabalho, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, denominando-se «prémio de antiguidade histórico», não podendo o seu valor ser absorvido.

Cláusula 66.^a**(Anterior prémio de permanência previsto no ACT publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, n.º 13, de 8 de abril de 2019)**

1- Aos trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente AE, se encontravam abrangidos pelo ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019 e que, à data da publicação deste AE beneficiavam de prémios de permanência, ainda não vencidos, mas em formação, será atribuída, verificadas que estejam as respetivas condições, uma compensação extraordinária, calculada nos termos do número seguinte.

2- A compensação extraordinária será devida desde a data em que se iniciou a contagem do último ciclo de cinco anos de permanência e a data de aniversário na empresa no ano de 2021, ano da publicação do presente AE, podendo o prémio ser proporcional ou integral consoante o mesmo se vença ou não na íntegra em 2021.

3- A eventual cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores identificados no número 1 antes da entrada em vigor do presente AE não confere aos mesmos qualquer direito compensatório pelo não recebimento do prémio de permanência pecuniário.

4- As condições de atribuição do prémio pecuniário previsto na presente cláusula são as constantes dos números 3, 6 e 7 da cláusula 46.^a, em conjugação com o número 3 da cláusula 63.^a do acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019.

5- A partir de 1 de janeiro de 2022, e para os trabalhadores devidamente abrangidos pela presente cláusula, passará a aplicar-se o regime previsto nas cláusulas 46.^a a 49.^a do presente AE.

6- Quanto aos trabalhadores que, a partir de 2019, transitoriamente, após a entrada em vigor do ACT indicado no número 1, tenham optado pelo anterior regime dos dias de licença com retribuição previsto no acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 4, de 29 de janeiro de 2016, poderão manter essa opção até 31 de dezembro de 2023 ou optar pelo novo regime do presente AE, devendo comunicar a sua decisão até 60 dias após a respetiva publicação.

7- A compensação extraordinária prevista nos números 1 e 2 da presente cláusula, será paga no decurso do mês subsequente à entrada em vigor do AE, salvo se a mesma ocorrer em 2021, caso em que será pago no decurso do mês de janeiro de 2022.

8- Relativamente aos trabalhadores cujo contrato cesse após a entrada em vigor do presente AE e antes de vencida a obrigação de pagamento da compensação extraordinária nos termos do número anterior, a mesma será paga por ocasião da cessação do respetivo contrato.

Cláusula 67.^a

(Anterior prémio de carreira previsto no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019)

Os trabalhadores que, na data de entrada em vigor do presente AE, já estivessem abrangidos pelo regime do número 3 da cláusula 42.^a do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019, beneficiarão, nesse mesmo ano, das novas condições previstas neste AE, podendo exercer a opção a que se refere a cláusula 47.^a, número 1, alínea e), no prazo de 30 dias contados da data de entrada em vigor do presente AE.

Cláusula 68.^a

(Plano Individual de Reforma previsto no acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019)

1- A título de remição do direito sobre as contribuições para o Plano Individual de Reforma, aos trabalhadores que, antes da entrada em vigor do presente AE, se encontravam abrangidos pelo acordo coletivo de trabalho publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 13, de 8 de abril de 2019 e que, à data da publicação deste AE beneficiavam do regime de contribuições aí previsto, será efetuada, verificadas que estejam as respetivas condições, uma contribuição extraordinária para o plano individual de reforma, calculada nos termos do número seguinte.

2- A contribuição extraordinária corresponderá a 9 meses de contribuições, calculadas nos termos previstos no acordo coletivo de trabalho referido no número anterior.

3- O pagamento da contribuição extraordinária prevista na presente cláusula será realizado numa única prestação, até ao termo do segundo mês subsequente à publicação do presente AE, aos trabalhadores que nessa data se encontrem vinculados à empresa.

Cláusula 69.^a

(Prémio extraordinário)

1- A empresa atribuirá aos trabalhadores, com quem mantenha vínculo laboral ativo em 21 de outubro de 2021, um prémio extraordinário correspondente ao valor equivalente a uma retribuição efetiva mensal, apurado com referência à retribuição vigente em outubro de 2021, o qual será pago em duas prestações iguais, cada uma no valor correspondente a 50 % da referida retribuição efetiva mensal, e com um valor mínimo de 500,00 € cada, que serão pagas nos seguintes termos:

- a) A primeira prestação será paga até 31 de outubro de 2021;
- b) A segunda prestação será paga no decurso do terceiro trimestre de 2022, em data a definir pela empresa.

2- Relativamente aos trabalhadores cujo contrato de trabalho:

- a) Se inicie no ano de 2021; ou
- b) Termine em 2021, após 21 de outubro.

Os mesmos beneficiarão do prémio extraordinário ajustado proporcionalmente ao tempo de vigência do contrato em 2021, sem garantia do valor mínimo de 500,00 € em cada prestação.

3- Em caso de cessação do contrato de trabalho de trabalhador elegível nos termos do número 1 da presente cláusula, ocorrida entre 22 de outubro de 2021 e a data de pagamento da segunda prestação do prémio, esta segunda prestação manter-se-á devida, ainda que ajustada nos termos do número anterior, sendo paga antecipadamente até à data de cessação do contrato de trabalho.

4- O recebimento do prémio extraordinário tem como pressuposto a aplicação ao trabalhador beneficiário do presente AE, seja por via da filiação em sindicato outorgante, seja por escolha nos termos da cláusula 72.^a

Cláusula 70.^a

(Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)

1- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriores cessam com a entrada em vigor do presente AE por este ser globalmente mais favorável.

2- Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores à data da sua entrada em vigor.

Cláusula 71.^a**(Políticas internas mais favoráveis)**

Por política interna da empresa signatária podem estar ou ser estabelecidas condições mais favoráveis para os trabalhadores.

Cláusula 72.^a**(Aplicação do AE a trabalhadores não sindicalizados)**

Os trabalhadores não filiados em qualquer dos sindicatos outorgantes só poderão beneficiar do presente AE, até ao termo da respetiva vigência, desde que expressem formalmente essa opção nos três meses seguintes à entrada em vigor do mesmo ou após a entrada em vigor do contrato de trabalho, se posterior.

Cláusula 73.^a**(Linguagem inclusiva)**

Sempre que neste AE se utilizem as expressões «trabalhador» ou «trabalhadores», entende-se que estas se devem ter por aplicáveis aos trabalhadores, independentemente do sexo, identidade ou expressão de género e características sexuais.

Cláusula 74.^a**(Normativos internos)**

A empresa deve consultar as associações sindicais outorgantes quanto à definição ou alteração de conteúdo dos normativos internos a que o presente AE faz expressa referência, os quais emitirão parecer prévio à respetiva entrada em vigor.

CAPÍTULO XI

Disposições transitórias especiais para os trabalhadores da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em PortugalCláusula 75.^a**(Aplicação do presente AE e Cessação de efeitos da regulamentação coletiva anterior)**

1- Os trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal ficam imediatamente abrangidos pelo presente AE a partir da data-efeito da fusão daquela entidade na Generali Seguros, S.A., nos termos e por efeito do artigo 498.º, número 1, *in fine*, do Código do Trabalho, vicissitude que se prevê vir a ocorrer em 2025.

2- Se, por qualquer motivo a data-efeito da fusão não ocorrer em 2025, as disposições transitórias previstas no presente capítulo não serão aplicadas, devendo ser, por acordo das partes, revistas em conformidade.

3- Os direitos e os efeitos que não foram expressamente ressalvados no presente AE, decorrentes de convenções coletivas de trabalho anteriormente aplicáveis aos trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal cessam na data-efeito da fusão prevista no número anterior.

4- Da aplicação do presente AE não poderá resultar, porém, diminuição da retribuição efetiva nem da retribuição base auferida pelos trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal à data em que o presente AE se lhes torne aplicável.

Cláusula 76.^a**(Avaliação do desempenho referente ao ano de 2024)**

1- A avaliação de desempenho efetuada em 2025, tendo por referência o desempenho no ano de 2024, dos trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal, será ainda efetuada em cumprimento dos critérios de avaliação previstos no ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, e das regras e normativos que vinham vigorando nesta sucursal.

2- As avaliações subsequentes à indicada no número anterior, incluindo a avaliação referente a 2025, será efetuada de acordo com o regime do presente AE e das regras e normativos vigentes na Generali Seguros, SA.

Cláusula 77.^a**(Tempo de permanência na função para efeitos de progressão)**

1- Os trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal beneficiarão do regime de promoções e progressões previsto na cláusula 7.^a do presente AE imediatamente após a data-efeito da fusão referida na cláusula 75.^a, beneficiando do tempo de permanência pretérito nessa sucursal na função que os enquadre na categoria e grau elegível para a progressão, mas com um tempo de espera mínimo indicado no número seguinte.

2- A promoção e progressão salarial dos trabalhadores referidos no número anterior, com base no regime da cláusula 7.^a do presente AE, ocorrerá a partir de 1 de janeiro de 2026.

Cláusula 78.^a**(Apoio infantil e escolar)**

Os trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal beneficiarão do apoio infantil e escolar nos termos do presente AE a partir de 1 de agosto de 2025, não podendo, para o mesmo período haver duplicação, com idêntico benefício emergente do regime do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, ou de qualquer outro vigente na sucursal.

Cláusula 79.^a**(Transição do prémio de permanência previsto no ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, para o regime do prémio de carreira do AE Generali)**

1- Aos trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal que, antes de lhes ser aplicado o presente AE, se encontravam abrangidos pelo ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, e beneficiavam de prémios de permanência, ainda não vencidos, mas em formação, será atribuída, verificadas que estejam as respetivas condições, uma compensação extraordinária, calculada nos termos do número seguinte.

2- A compensação extraordinária será devida e calculada proporcionalmente desde a data em que se iniciou a contagem do último ciclo de cinco anos de permanência e a data-efeito da fusão legal da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal na Generali Seguros, SA e será pago até ao termo do terceiro mês subsequente àquele em que ocorrer a data-efeito da referida fusão.

3- A eventual cessação do contrato de trabalho dos trabalhadores identificados no número 1 antes da entrada em vigor do presente AE não confere aos mesmos qualquer direito compensatório pelo não recebimento do prémio de permanência pecuniário.

4- As condições de atribuição da compensação extraordinária prevista na presente cláusula são as constantes do ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, designadamente na cláusula 44.^a deste IRCT.

5- A partir da data-efeito da fusão legal da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal na Generali Seguros, SA os trabalhadores oriundos desta sucursal passarão a estar abrangidos pelo regime de prémio de permanência do presente AE, iniciando-se a contagem da sua carreira, para este efeito, nessa data.

6- Relativamente aos trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal que, na data-efeito da fusão legal dessa sucursal na Generali Seguros, SA estiverem a beneficiar, em alternativa ao prémio pecuniário de permanência, de dias de licença com retribuição, manterão o gozo desses dias até 31 de dezembro de 2025, beneficiando a partir de 1 de janeiro de 2026, do regime do presente AE.

7- Em alternativa ao previsto no número anterior, e desde que o comuniquem por escrito até 31 de dezembro de 2025, poderão aqueles trabalhadores manter o regime de dias de licença com retribuição previsto ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, até 31 de dezembro de 2026.

Cláusula 80.^a**(Prémio de antiguidade previsto no ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, e vencido a 31 de dezembro de 2016 - SINAPSA)**

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2016, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicável à relação de trabalho, auferidos pelos trabalhadores filiados no SINAPSA, manter-se-á como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, denominando-se «prémio de antiguidade histórico», não podendo o seu valor ser absorvido.

Cláusula 81.^a

(Prémio de antiguidade previsto no ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual - Cláusula 55.^a)

O valor acumulado dos prémios de antiguidade, vencidos até 31 de dezembro de 2013, atribuídos por aplicação de IRCT anteriormente aplicável à relação de trabalho dos trabalhadores não filiados no SINAPSA, foi mantido pelo CCT outorgado pelo STAS e pelo SISEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2012, e respetiva portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2013, como componente fixa da retribuição efetiva do trabalhador, não podendo ser absorvido por futuros aumentos da tabela salarial.

Cláusula 82.^a

(Anteriores suplementos de ordenado previsto no ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual - Cláusula 56.^a)

O valor dos suplementos de ordenado atribuídos por aplicação da cláusula 46.^a (suplementos de ordenado) do CCT republicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 32, de 29 agosto de 2008, auferido pelos trabalhadores não filiados no SINAPSA em 31 de dezembro de 2011, foi incorporado na retribuição efetiva do trabalhador pelo CCT outorgado pelo STAS e pelo SISEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 2, de 15 de janeiro de 2012, e respetiva portaria de extensão publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 14, de 15 de abril de 2013, só podendo ser absorvidos por aumentos salariais futuros quando deixarem de se verificar as situações que determinaram a atribuição desses suplementos.

Cláusula 83.^a**(Plano Individual de Reforma)**

1- As contribuições para o Plano Individual de Reforma previsto no ACT publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023, na sua redação atual, serão mantidas nos termos previstos nesse ACT, até à data-efeito da fusão legal da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal na Generali Seguros, SA.

2- A partir da data-efeito da fusão legal da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal na Generali Seguros, SA os trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal passarão a estar abrangidos pelo regime do Plano Individual de Reforma do presente AE, passando a beneficiar do percentual de contribuição previsto no anexo VI, com referência à retribuição base anual proporcional à vigência do contrato a partir dessa data

Cláusula 84.^a**(Seguros de saúde e de vida)**

Os trabalhadores oriundos da Generali Seguros Y Reaseguros, SA - Sucursal em Portugal manter-se-ão abrangidos pelas mesmas apólices de seguro de saúde e vida até 31 de dezembro de 2025, migrando para as apólices previstas no presente AE a partir de 1 de janeiro de 2026.

ANEXO I**Convenção de arbitragem**

1- Os subscritores do presente AE celebram a presente convenção de arbitragem para os efeitos previstos no número 4 da cláusula 3.^a do presente AE, a qual se rege nos termos seguintes.

2- A comissão arbitral é constituída pelas partes e tem como objeto decidir sobre o litígio que resulte da revisão parcial ou global do acordo de empresa.

3- A comissão arbitral decidirá somente sobre as matérias relativamente às quais as partes não cheguem a acordo no âmbito dos processos de revisão parcial ou global do acordo de empresa acompanhados de denúncia.

4- Sem prejuízo do disposto no número anterior, a comissão arbitral integrará na sua decisão todas as matérias acordadas que tenham resultado de negociações diretas entre as partes, conciliação ou mediação.

5- A comissão arbitral será composta por 3 árbitros, nos seguintes termos:

a) Dois árbitros de parte, os quais serão indicados, respetivamente, pela empresa e pelos sindicatos outor-

gantes do acordo de empresa;

b) Um árbitro presidente, o qual será indicado pelos árbitros de parte que sejam nomeados nos termos da alínea anterior;

c) Não havendo acordo entre os árbitros de parte relativamente à indicação do árbitro presidente, será solicitada ao Conselho Económico e Social a indicação deste último.

6- A comissão arbitral iniciará os seus trabalhos assim que esteja constituída, devendo, de imediato, indicar prazo para que a parte requerente da arbitragem voluntária apresente o seu requerimento inicial.

7- Após a sua constituição, a comissão arbitral deverá proferir decisão no prazo de 6 meses.

8- As partes assumirão os custos associados aos árbitros de parte por si designados e os custos associados ao árbitro presidente serão assumidos pelas partes, na mesma proporção.

9- A comissão arbitral entregará o texto da decisão arbitral às partes e ao Ministério do Trabalho para efeitos de depósito e publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

10- Em tudo o que não se encontre expressamente previsto no presente anexo, aplicar-se-á o disposto na lei.

ANEXO II

Grupo	Categorias	Nível salarial	Grau	Descrição	Funções (exemplificativo)
Gestão de topo	Diretor coordenador	1	I	Define as políticas e objetivos estratégicos e operacionais a alcançar pela(s) direções/unidade(s)/área(s) que coordena, supervisionando e responsabilizando-se pelo seu cumprimento, diretamente ou por competência delegada, tomando as respetivas decisões de gestão. Poderá integrar o comité de gestão executiva.	Diretor executivo. (CEO, CINSO, CFO, COO, CSO).
Gestão direção	Diretor	2	I	Colabora na definição da estratégia, propõe e executa as políticas e objetivos operacionais, comerciais ou técnicos a alcançar pela(s) direções, unidade(s)/área(s) pelos quais é responsável, responsabilizando-se pelo seu cumprimento. Poderá reportar a diretor coordenador ou à administração.	Responsável de direção sinistros. Responsável de direção de grandes clientes e corretores. Responsável de direção. comercial. Responsável de direção financeira e planeamento. Responsável de direção de recursos humanos.
Gestão intermédia	Responsável intermédio	3	I	Implementa e executa as políticas e objetivos operacionais a alcançar pela(s) unidade(s)/área(s) pelos quais é responsável, podendo colaborar na definição da respetiva estratégia, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo, em princípio, enquadrar equipas.	Responsável função atuarial. Responsável de unidade automóvel - Sinistros. Responsável contencioso. Responsável de unidade corretores.
Gestão operacional	Gestor	4	II	Assume e executa responsabilidade pela gestão de atividades técnicas e/ou comerciais, no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo participar na definição dos respetivos objetivos da área ou unidade e/ou enquadrar equipas de trabalhadores.	Coordenador de zona. Responsável setor/área de sinistros. Responsável de unidade ramos pessoais.
	Gestor	4	I		
	Gestor técnico	5	II	Executa atividades de complexidade técnica, que envolvem competências específicas e elevada especialização, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo coordenar projetos e processos de relevância para atividade seguradora.	Coordenador de empresas. Gestor de projetos. Gestor organização e transformação.
	Gestor técnico	5	I		

Técnicos	Técnico	6	IV	Executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, podendo executá-las com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica.	Dinamizador vida. Auditor interno. Técnico de atuariado. Técnico de formação. Técnico de sistemas.
	Técnico	6	III		
	Técnico	6	II		
	Técnico	6	I		
Coordenação	Coordenador operacional	7	II	Executa e assume responsabilidade por atividades operacionais de natureza interna ou externa, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe foram atribuídos expressamente pela empresa, podendo enquadrar equipas de trabalhadores.	Responsável núcleo de sinistros. Chefes equipas.
	Coordenador operacional	7	I		
Operacionais	Especialista	8	III	Executa atividades predominantemente de natureza operacional, comercial ou administrativa que exigem conhecimentos técnicos específicos da atividade seguradora.	Gestor comercial. Gestor de produção. Gestor de sinistros. Operacional - Gestão de fornecedores e reporting.
	Especialista	8	II		
	Especialista	8	I		
Operacionais	Assistente	9	III	Executa tarefas de apoio administrativo e/ou de atendimento, com caráter regular, como tal reconhecidas pela empresa, de menor complexidade, tendencialmente recorrentes, orientadas por procedimentos detalhados e instruções pré-definidas.	Assistente administrativo. Assistente jurídico.
	Assistente	9	II		
	Assistente	9	I		
Apoio	Auxiliar geral	10	I	Executa predominantemente tarefas de manutenção e/ou de limpeza e/ou de vigilância das instalações e/ou de apoio logístico aos restantes serviços da empresa, podendo ainda enquadrar funcionalmente outros trabalhadores do grupo de apoio.	Auxiliar administrativo.

ANEXO III

Tabela salarial, subsídio de refeição e apoio infantil e escolar

A - Tabela salarial					
	Nível	Grau	2025	2026	2027
Diretor coordenador	1	I	2 364,79 €	Aumento dos valores mínimos previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo o índice de preços no consumidor sem habitação, registado no ano de 2025 e publicado pelo INE, majorado em 0,2 %, garantindo-se para nível 10 um aumento mínimo de 50,00 €.	Aumento dos valores mínimos previstos na tabela salarial do ano anterior, de acordo o índice de preços no consumidor sem habitação, registado no ano de 2026 e publicado pelo INE, majorado em 0,25 %, garantindo-se para nível 10 um aumento mínimo de 50,00 €.
Diretor	2	I	2 230,80 €		
Responsável intermédio	3	I	2 119,40 €		
Gestor	4	II	1 914,83 €		
		I	1 746,85 €		
Gestor técnico	5	II	1 914,83 €		
		I	1 746,85 €		
Técnico	6	IV	1 570,23 €		
		III	1 427,50 €		
		II	1 299,88 €		
		I	1 175,37 €		
Coordenador operacional	7	II	1 391,72 €		
		I	1 325,50 €		
Especialista	8	III	1 332,77 €		
		II	1 216,71 €		
		I	1 100,70 €		
Assistente	9	III	1 203,18 €		
		II	1 099,01 €		
		I	1 018,50 €		
Auxiliar geral	10	I	930,00 €		
B- Subsídio de refeição (Cláusula 39.ª)					
2025				12,50 €	
2026				12,75 €	
2027				13,00 €	
C- Apoio infantil e escolar (Cláusula 57.ª, número 2)					
2025				130,00 €	
2026				135,00 €	
2027				140,00 €	

ANEXO IV

Outras cláusulas de expressão pecuniária

Cláusulas	Valores
Cláusula 44. ^a , número 2 - Valor das despesas de serviço em Portugal:	
Por diária completa	82,70 €
Refeição isolada	13,30 €
Dormida e pequeno-almoço	56,00 €
Cláusula 44. ^a , número 2 - Valor por km	0,40 €
Cláusula 45. ^a - Valor diário das despesas de serviço no estrangeiro	168,50 €

ANEXO V

Condições de referência do seguro de saúde*

Assistência clínica em regime de internamento	Capital seguro 35 000,00 €/ano
Assistência clínica em regime de ambulatório	Capital seguro 1 500,00 €/ano
Franquias e copagamentos máximos	Internamento: 100,00 €/sinistro Ambulatório: Copagamento: 20,00 €/sinistro Franquia: 55,00 €/ano
Períodos de carência	Não aplicáveis
Exclusões gerais	Doenças preexistentes ou afeções decorrentes de acidentes ocorridos antes da data de admissão na empresa; Doenças infectocontagiosas, quando em situação de epidemia declarada pelas autoridades de saúde; Quaisquer patologias resultantes, direta ou indiretamente, da ação do vírus da imunodeficiência humana (VIH); Perturbações do foro da saúde mental, salvo expressa convenção em contrário relativa a consultas de psiquiatria nos termos estabelecidos nas condições particulares. Excluem-se igualmente quaisquer prestações decorrentes de assistência de psicologia, consultas ou tratamentos de psicanálise, hipnose e terapia do sono; Perturbações resultantes de intoxicação alcoólica, uso de estupefacientes ou narcóticos não prescritos por médico, utilização abusiva de medicamentos; Doenças ou ferimentos em consequência da prática de quaisquer atos dolosos ou gravemente culposos da pessoa segura, autoinfligidos ou resultantes de atos ilícitos praticados pela pessoa segura; Interrupção da gravidez sem causa de exclusão de ilicitude; Consultas, tratamentos e testes de infertilidade, bem como os métodos de fecundação artificial e suas consequências; Qualquer método de controlo de natalidade e planeamento familiar; Qualquer tratamento e/ou intervenção cirúrgica realizada com a intenção de melhorar a aparência pessoal e/ou remover tecido corporal são, incluindo a correção da obesidade, tratamentos de emagrecimento e afins e suas consequências, exceto se consequentes de acidente a coberto da apólice e ocorrido na vigência desta; Tratamentos, cirurgia e outros atos destinados à correção de anomalias, doenças ou malformações congénitas do conhecimento prévio do paciente no início do contrato; Hemodiálise; Transplantes de órgãos e suas implicações; Tratamentos em sanatórios, termas, casas de repouso, lares para a terceira idade e outros estabelecimentos similares; consultas e tratamentos de hidroterapia, medicina complementar, homeopatia, osteopatas e quiropatas, ou práticas semelhantes, bem como quaisquer atos médicos ou terapêuticos que não sejam reconhecidos pela Ordem dos Médicos portuguesa; Tratamentos ou medicamentos experimentais ou necessitando de comprovação científica; Assistência clínica decorrente de acidentes ocorridos e doenças contraídas em virtude de: Prática profissional de desportos e participação, como amador, em provas desportivas integradas em campeonatos e respetivos treinos; Participação em competições desportivas e respetivos treinos com veículos, providos ou não de motor (<i>skate</i>, <i>BTT</i>, <i>rafting</i>, <i>asa-delta</i>, <i>parapente</i> e <i>ultraleve</i> incluídos); Prática de <i>ski</i> na neve e aquático, <i>surf</i>, <i>snow-board</i>, caça submarina, mergulho com escafandro autónomo, pugilismo, artes marciais, paraquedismo, tauromaquia, <i>barrage</i>/saltos em equitação, espeleologia, canoing, escalada, <i>rappel</i>, alpinismo, <i>bungee-jumping</i> e outros desportos análogos na sua perigosidade; Utilização de veículos motorizados de duas rodas; Cataclismos da natureza, atos de guerra, declarada ou não, ações de terrorismo, sabotagem, perturbações da ordem pública e utilização de armas químicas e/ou bacteriológicas; Consequências da exposição a radiações; Despesas realizadas com médicos que sejam cônjuges, pais, filhos ou irmãos da pessoa segura; Enfermagem privativa; Assistência clínica em caso de acidentes e doenças cobertas por seguros obrigatórios; Tratamento de fisioterapia salvo se em consequência de acidente ou doença coberta pela apólice e ocorrido na vigência desta.
Exclusões específicas da cobertura de internamento	Todas e quaisquer técnicas cirúrgicas destinadas a corrigir erros de refração da visão, incluindo: Queratotomia radial; Queratotomia fotorefrativa (queratotomia com laser excimer/lasix); Queratomieleusis por laser <i>in situ</i>; Inserção de lentes fâquicas intraoculares. Tratamento cirúrgico da roncopia; Plastias mamárias de aumento ou redução de volume, quaisquer que sejam as indicações cirúrgicas ou remoção de material de prótese mamária.

Atos não cobertos	Medicamentos; Próteses e ortóteses não cirúrgicas; Parto; Exames gerais de saúde (<i>check-up</i>).
Âmbito territorial	O seguro de saúde só tem validade para os cuidados de saúde prestados em Portugal, exceto se a afeção ocorrer durante uma viagem ou estada no estrangeiro, com duração não superior a 45 dias.

* Notas interpretativas:

1- As condições de referência previstas neste anexo são indicativas podendo não coincidir com as que constam na apólice do seguro, devendo, neste caso, as condições aí previstas ser globalmente mais favoráveis para o trabalhador, nomeadamente por incluir outras coberturas não indicadas neste anexo;

2- Por sinistro entende-se o que como tal estiver definido na apólice do contrato de seguro efetivamente celebrado pela empresa, ou sendo esta omissa, o ato médico cujo pagamento ou reembolso é solicitado ao abrigo do seguro de saúde.

ANEXO VI

Plano Individual de Reforma

1- Tendo em conta o disposto na cláusula 58.^a, o empregador efetuará anualmente contribuições para o Plano Individual de Reforma de valor igual a 3,6 % aplicadas sobre a retribuição base anual do trabalhador.

2- O empregador definirá o ou os produtos em que se materializará o Plano Individual de Reforma a que se refere o presente anexo e estabelecerá as regras e os procedimentos necessários à implementação e gestão dos mesmos.

3- O Plano Individual de Reforma deverá prever a garantia de capital.

4- O valor capitalizado das entregas é resgatável, nos termos legais, pelo trabalhador na data de passagem à reforma por invalidez ou por velhice concedida pela Segurança Social, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

5- Ao resgaste aplicar-se-á o regime previsto no código do imposto sobre o rendimento das pessoas coletivas, nomeadamente, no que respeita à conversão em renda vitalícia imediata mensal a favor e em nome do trabalhador de pelo menos dois terços do valor capitalizado.

6- Caso o vínculo contratual com a empresa cesse antes da passagem à situação de reforma, o trabalhador terá direito apenas a 90 % do valor capitalizado das entregas efetuadas pelo empregador, havendo lugar à transferência desse montante para um novo veículo de financiamento à escolha do trabalhador, salvo se a cessação ocorrer por mútuo acordo ou por iniciativa da empresa por razões objectivas, caso em que o trabalhador terá direito a 100 % desse valor.

7- As transferências a que se refere o número anterior só podem ocorrer desde que o novo veículo de financiamento cumpra os requisitos previstos neste AE, devendo ainda o veículo de financiamento de destino cumprir as condições e características fiscais do de origem, nomeadamente por o novo veículo ser um seguro de vida ou fundo de pensões.

8- Se a cessação do contrato de trabalho tiver ocorrido por despedimento com justa causa promovido pelo empregador com fundamento em lesão de interesses patrimoniais da empresa, o trabalhador perde o direito ao valor previsto no número 6, até ao limite dos prejuízos que tiverem sido causados, sem necessidade de autorização expressa para que seja efetuada a compensação total ou parcial dos mesmos, salvo se o trabalhador tiver impugnado judicialmente o despedimento, caso em que não haverá lugar ao resgate do valor capitalizado nem à compensação, enquanto não transitar em julgado a decisão sobre o despedimento.

9- Em caso de morte do trabalhador, o valor capitalizado das entregas reverte a 100 % para os beneficiários designados pelo trabalhador ou, na falta de designação, para os seus herdeiros legais.

10- Caso o Plano Individual de Reforma e a lei o permitam, o trabalhador poderá efetuar contribuições voluntárias para o mesmo.

ANEXO VII

A - Tabela de correspondência entre as categorias do AE publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019 e as categorias do presente AE

AE SU 2019 (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 5, de 8 de fevereiro de 2019)			AE 2022-2024		
Grupo profissional	Categoria	Nível	Grupo profissional	Categoria	Nível
Gestão de topo	Diretor	1	Gestão de topo ou gestão direção (1)	Diretor coordenador ou diretor (1)	1 ou 2
Gestão intermédia	Responsável intermédia	2	Gestão intermédia	Responsável intermédia	3
Gestão operacional	Gestor	3	Gestão operacional	Gestor ou gestor técnico	4 ou 5
Técnicos	Técnico	4	Gestão operacional ou técnicos (2)	Gestor técnico ou técnico (2)	5 ou 6
Operacionais	Coordenador operacional	5	Coordenação	Coordenador operacional	7
	Especialista	6	Operacionais	Especialista	8
	Assistente	7	Operacionais	Assistente	9
Apoio	Auxiliar geral	8	Apoio	Auxiliar geral	10

(1) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

a) É enquadrado no grupo de gestão de topo (com a categoria de diretor coordenador) o trabalhador que define as políticas e objetivos estratégicos e operacionais a alcançar pela(s) direções/unidade(s)/área(s) que coordena, supervisionando e responsabilizando-se pelo seu cumprimento, diretamente ou por competência delegada, tomando as respetivas decisões de gestão, podendo integrar o comité de gestão executiva;

b) É enquadrado no grupo de gestão direção (com a categoria de diretor) o trabalhador que colabora na definição da estratégia, propõe e executa as políticas e objetivos operacionais, comerciais ou técnicos a alcançar pela(s) direções, unidade(s) área(s) pelos quais é responsável, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo reportar a diretor coordenador ou à administração.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, refletir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

(2) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

a) É enquadrado no grupo de gestão operacional (com a categoria de gestor técnico) o trabalhador que executa atividades de complexidade técnica, que envolvem competências específicas e elevada especialização, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo coordenar projetos e processos de relevância para atividade seguradora;

b) É enquadrado no grupo de técnicos (com a categoria de técnico) o trabalhador que executa atividades de cariz técnico, como tal reconhecidas pela empresa, podendo executá-las com autonomia e responsabilidades próprias, desenvolve ainda estudos, análises de situações técnicas e emissão de pareceres, suportados de modo sistemático por metodologias, instrumentos e processos de elevada complexidade que exigem formação académica e/ou técnica específica.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, refletir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

B -Tabela de correspondência entre as categorias do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023 e as categorias do presente AE

ACT Geral (<i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 9, de 8 de março de 2023)			AE Generali		
Grupo profissional	Categoria	Nível	Grupo profissional	Categoria	Nível
Dirigente	Diretor	A	Gestão de topo ou Gestão direção (1)	Diretor coordenador ou diretor (1)	1 ou 2
Gestor	Gestor comercial	B	Gestão intermédia ou gestão operacional (2)	Responsável intermédio ou gestor ou gestor técnico (2)	3 ou 4 ou 5
	Gestor técnico				
	Gestor operacional				
Técnico	Técnico	C	Técnico	Técnico	6

Operacional	Coordenador operacional	D	Coordenação	Coordenador operacional	7
	Especialista operacional	E1	Operacionais	Especialista	8
		E2			
	Assistente operacional	F1	Operacionais	Assistente	9
		F2			
Apoio	Auxiliar geral	G	Apoio	Auxiliar Geral	10

(1) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

a) É enquadrado no grupo de gestão de topo (com a categoria de diretor coordenador) o trabalhador que define as políticas e objetivos estratégicos e operacionais a alcançar pela(s) direções/unidade(s)/área(s) que coordena, supervisionando e responsabilizando-se pelo seu cumprimento, diretamente ou por competência delegada, tomando as respetivas decisões de gestão, podendo integrar o comité de gestão executiva;

b) É enquadrado no grupo de gestão direção (com a categoria de diretor) o trabalhador que colabora na definição da estratégia, propõe e executa as políticas e objetivos operacionais, comerciais ou técnicos a alcançar pela(s) direções, unidade(s) área(s) pelos quais é responsável, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo reportar a diretor coordenador ou à administração.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, refletir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

(2) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

a) É enquadrado no grupo de gestão intermédia, com a categoria de responsável intermédio, o trabalhador que (i) implementa e executa as políticas e objetivos operacionais a alcançar pela(s) unidade(s)/área(s) pelos quais é responsável, podendo colaborar na definição da respetiva estratégia, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo, em princípio, enquadrar equipas;

b) É enquadrado no grupo de gestão operacional, com a categoria de gestor técnico, o trabalhador que executa atividades de complexidade técnica, que envolvem competências específicas e elevada especialização, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo coordenar projetos e processos de relevância para atividade seguradora;

c) É enquadrado no grupo de gestão operacional, com a categoria de gestor, o trabalhador que assume e executa responsabilidade pela gestão de atividades técnicas e/ou comerciais, no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo participar na definição dos respetivos objetivos da área ou unidade e/ou enquadrar equipas de trabalhadores.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, refletir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

C - Tabela de correspondência entre as categorias do ACT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 9, de 8 de março de 2023 e as categorias do presente AE

ACT Geral <i>Boletim do Trabalho e Emprego</i> , n.º 9, de 8 de março de 2023			AE Generali		
Grupo profissional	Categoria	Nível	Grupo profissional	Categoria	Nível
Dirigente	Director	A	Gestão de topo ou Gestão direção (1)	Diretor coordenador ou diretor (1)	1 ou 2
Gestor	Gestor comercial	B	Gestão intermédia ou gestão operacional (2)	Responsável intermédio ou gestor ou gestor técnico (2)	3 ou 4 ou 5
	Gestor técnico				
	Gestor operacional				
Técnico	Técnico	C	Técnico	Técnico	6
Operacional	Coordenador operacional	D	Coordenação	Coordenador operacional	7
	Especialista operacional	E1	Operacionais	Especialista	8
		E2			
	Assistente operacional	F1	Operacionais	Assistente	9
		F2			
Apoio	Auxiliar geral	G	Apoio	Auxiliar geral	10

(1) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

a) É enquadrado no grupo de gestão de topo (com a categoria de diretor coordenador) o trabalhador que define as políticas e objetivos estratégicos e operacionais a alcançar pela(s) direções/unidade(s)/área(s) que coordena, supervisionando e responsabilizando-se pelo seu cumprimento, diretamente ou por competência delegada, tomando as respetivas decisões de gestão, podendo integrar o comité de gestão executiva;

b) É enquadrado no grupo de gestão direção (com a categoria de diretor) o trabalhador que colabora na definição da estratégia, propõe e executa as políticas e objetivos operacionais, comerciais ou técnicos a alcançar pela(s) direções, unidade(s) área(s) pelos quais é responsável, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo reportar a diretor coordenador ou à administração.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, refletir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

(2) A correspondência será feita, tendo em conta as funções que o trabalhador efetivamente exerce, de acordo com o seguinte critério:

a) É enquadrado no grupo de gestão intermédia, com a categoria de responsável intermédio, o trabalhador que (i) implementa e executa as políticas e objetivos operacionais a alcançar pela(s) unidade(s)/área(s) pelos quais é responsável, podendo colaborar na definição da respetiva estratégia, responsabilizando-se pelo seu cumprimento, podendo, em princípio, enquadrar equipas;

b) É enquadrado no grupo de gestão operacional, com a categoria de gestor técnico, o trabalhador que executa atividades de complexidade técnica, que envolvem competências específicas e elevada especialização, com autonomia no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo coordenar projetos e processos de relevância para atividade seguradora;

c) É enquadrado no grupo de gestão operacional, com a categoria de gestor, o trabalhador que assume e executa responsabilidade pela gestão de atividades técnicas e/ou comerciais, no âmbito dos poderes que lhe sejam atribuídos pela empresa, podendo participar na definição dos respetivos objetivos da área ou unidade e/ou enquadrar equipas de trabalhadores.

As funções ilustrativas constantes do anexo II poderão servir de apoio à correspondência, a qual deverá, sem prejuízo, refletir as funções efetivamente desempenhadas pelo trabalhador.

Depositado em 22 de maio de 2025, a fl. 103 do livro n.º 13, com o n.º 140/2025, 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 Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP - Alteração salarial e outras e texto consolidado

Entre:

Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, doravante designada por SCML, pessoa coletiva de direito privado e utilidade pública administrativa n.º 500 745 471, com sede no Largo Trindade Coelho, 1200-470 Lisboa, representada neste ato pelo provedor, Paulo Duarte de Sousa, nos termos da alínea d) do número 1 do artigo 12.º dos estatutos da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro;

e

Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, pessoa coletiva com o n.º 501 056 904, com sede na Avenida 24 de julho, 132, 1350-346 Lisboa, representado neste ato pelo presidente da direção, José Carlos Correia Martins, e pela mandatária Isabel Maria Lopes Barbosa;

Na qualidade de, respetivamente, empregadora e associação sindical representante dos trabalhadores da SCML;

É celebrado hoje, dia 14 de maio de 2025, o presente acordo de empresa, nos seguintes termos:

Ao acordo de empresa entre a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 47, de 22 de dezembro de 2024, alteram as cláusulas 32.ª; 39.ª; 81.ª; 81.ª-A; 82.ª; o anexo I (Carreira de enfermeiro) e o anexo II (I - Tabela salarial), com o seguinte teor:

(...)

Cláusula 32.ª**Horário semanal acrescido**

1- (...)

2- (...)

3- O acordo tem a duração máxima de um ano, sendo renovável automaticamente no seu termo, desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

(...)

Cláusula 39.ª**Regime de prevenção**

1- (...)

2- (...)

3- O regime de prevenção tem a duração de 12 meses, sendo renovável automaticamente no seu termo desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição.

4- (...)

5- (...)

6- (...)

(...)

Cláusula 81.^a**Integração salarial**

1- A integração dos trabalhadores enfermeiros na tabela salarial constante do anexo II, opera-se de acordo com as seguintes regras:

- a) Todos os enfermeiros com antiguidade igual ou superior a 6 anos, serão posicionados em nível igual ou superior a 2;
- b) Todos os enfermeiros com antiguidade igual ou superior a 12 anos, serão posicionados em nível igual ou superior a 3;
- c) Todos os enfermeiros com antiguidade igual ou superior a 18 anos, serão posicionados em nível igual ou superior a 4;
- d) Todos os enfermeiros com antiguidade igual ou superior a 24 anos, serão posicionados em nível igual ou superior a 5;
- e) Todos os enfermeiros com antiguidade igual ou superior a 30 anos, serão posicionados em nível igual ou superior a 6;
- f) Independentemente da antiguidade detida, conforme resulta do anexo I, todos os enfermeiros que prestem exercício de funções de especialidade devidamente tituladas, se ficarem posicionados em nível remuneratório inferior, terão sempre de ser posicionados no nível 2;
- g) Os enfermeiros que detenham uma retribuição base superior à correspondente ao último nível da tabela salarial, mantêm a retribuição, sujeita apenas aos aumentos salariais resultantes das revisões previstas no número 2 da cláusula 3.^a

2- Sempre que da integração na tabela salarial constante do anexo II resulte uma situação de reposicionamento de nível remuneratório, a mesma terá como efeito, o reinício de contagem de tempo para progressão remuneratória futura nos termos da cláusula 24.^a

Cláusula 81.^a-A**Normas de integração e transição**

1- Os trabalhadores enfermeiros titulares de uma das categorias subsistentes a que se refere o número 2 da cláusula 79.^a, podem, por declaração escrita, optar, a título definitivo e irrevogável, pela integração na carreira prevista no presente acordo de empresa, dispondo para o efeito do prazo 30 dias seguidos, contados a partir da data da publicação da presente revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com integração na posição salarial nos termos da cláusula anterior, ou, a que corresponda a mesma retribuição, ou, não havendo correspondência, na posição salarial imediatamente superior.

2- (...)

3- Derrogando a regra prevista nas alíneas a) e e) da cláusula 81.^a, os trabalhadores enfermeiros aderentes ao presente acordo serão posicionados na tabela salarial de acordo com as condições de ingresso previstas no anexo II quando daí resultar posição mais favorável para o trabalhador.

Cláusula 82.^a**Entrada em vigor**

O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da eficácia das cláusulas de expressão pecuniária com efeito a 1 de abril de 2025.

ANEXO I

(Cláusula 2.^a, número 2, I)

Carreira de enfermeiro:

O ingresso na carreira de enfermeiro efetua-se nas condições previstas no anexo II.

O exercício de funções de especialidade devidamente tituladas, determina, se a retribuição for inferior, o posicionamento no nível 2 da carreira, com início de contagem de tempo nesta posição salarial para efeitos de progressão ao nível seguinte.

Conteúdos funcionais (...)

(...)

ANEXO II

(Cláusula 2.^a, número 2, II)**Tabela salarial e outras prestações remuneratórias****I - Tabela salarial**

Nível	Remuneração base	Condições de ingresso
1	1 555,00 €	Licenciatura/bacharelato
2	1 650,00 €	Licenciatura/bacharelato + 6 anos de experiência comprovada no exercício da profissão de enfermeiro - Especialidade (Contratação de enfermeiro para o exercício de função de especialidade devidamente titulada nos termos do anexo I)
3	1 750,00 €	Especialidade + 6 anos de experiência comprovada no exercício da especialidade (Contratação de enfermeiro para o exercício de função de especialidade devidamente titulada nos termos do anexo I)
4	2 000,00 €	N/A
5	2 250,00 €	
6	2 400,00 €	
7	2 550,00 €	
8	2 700,00 €	
9	2 850,00 €	
10	3 025,00 €	
11	3 200,00 €	

Texto consolidado**CAPÍTULO I****Âmbito, vigência e cessação****Cláusula 1.^a****Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo para a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designado por acordo ou AE, obriga a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designada por SCML, e os enfermeiros ao seu serviço vinculados por contrato individual de trabalho representados pelas associações sindicais outorgantes.

2- O acordo obriga também, independentemente da natureza do seu vínculo contratual com a SCML, na parte que não seja incompatível com o estatuto legal que lhe for aplicável, os enfermeiros que exercem cargos ou funções em regime de comissão de serviço, representados pela associação sindical outorgante.

3- O presente acordo abrange a área do município de Lisboa e outras áreas do território nacional onde a SCML realiza os seus fins, sendo aplicável às atividades dos respetivos departamentos, serviços instrumentais, Hospital Ortopédico de Sant'Ana, Centro de Medicina de Reabilitação do Alcoitão e Escola Superior de Saúde do Alcoitão, conforme previsto nos artigos 3.º, 4.º e 18.º dos estatutos aprovados em anexo ao Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro.

4- O presente acordo aplica-se a 1 empregador e cerca de 400 enfermeiros da SCML.

Cláusula 2.ª

Regime aplicável

1- Aos enfermeiros da SCML previstos na cláusula anterior é aplicável o regime constante do acordo e das deliberações da comissão paritária que o venham a interpretar ou integrar.

2- Fazem parte integrante do AE os anexos:

I - Carreira e conteúdos funcionais;

II - Tabela salarial e outras prestações remuneratórias.

3- Em tudo o que o presente acordo for omissivo, aplica-se o regime jurídico-laboral comum.

Cláusula 3.ª

Vigência e sobrevivência

1- O acordo entra em vigor 5 dias após a sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* e terá um prazo de vigência mínima de 12 meses, salvo o disposto no número seguinte.

2- As tabelas salariais e as cláusulas de expressão pecuniária terão um prazo de vigência mínima de 12 meses e, quando revistas, produzem efeitos a 1 de janeiro do ano a que respeita a revisão.

3- A existência de uma proposta formal de revisão, a que se refere o número anterior, obriga a parte destinatária a uma resposta escrita no prazo de 30 dias, contados a partir da data de receção da proposta.

4- Decorrido o prazo de vigência previsto no número 1, o acordo renova-se por período de 12 meses até ser denunciado por qualquer das partes.

5- Havendo denúncia, a convenção mantém-se em regime de sobrevivência durante o período em que decorra a negociação, incluindo conciliação, mediação ou arbitragem voluntária, ou no mínimo durante 12 meses.

6- Esgotados os prazos previstos nos números 4 e 5 e não tendo sido determinada a realização da arbitragem obrigatória o acordo cessa os seus efeitos relativamente aos contratos de trabalho abrangidos pelo mesmo, salvo quanto à retribuição, categoria e respectiva definição e à duração do tempo de trabalho.

Cláusula 4.ª

Denúncia

1- O acordo pode ser denunciado por qualquer das partes, mediante comunicação escrita à outra parte, com a antecedência de, pelo menos 3 meses em relação ao termo dos prazos de vigência previstos no artigo anterior e deve ser acompanhada de proposta negocial e respectiva fundamentação.

2- A parte que recebe a denúncia deve responder por escrito, no prazo de 30 dias após a receção da proposta negocial, devendo a resposta, devidamente fundamentada, conter a posição relativa a todas as cláusulas da proposta, aceitando, recusando ou contrapondo.

3- A contraproposta pode abordar outras matérias não previstas na proposta, que deverão ser também consideradas pelas partes como objecto de negociação.

4- Após a receção da resposta, as negociações terão a duração de 30 dias, findos os quais as partes decidirão da sua continuação ou da passagem à fase seguinte do processo de negociação colectiva de trabalho.

Cláusula 5.ª

Cessação

O presente acordo pode cessar:

a) Mediante revogação por acordo das partes;

b) Por caducidade, nos termos da cláusula 3.ª

CAPÍTULO II

Recrutamento, admissão e vínculo contratual

Cláusula 6.^a

Condições de admissão

- 1- O recrutamento é deliberado pela mesa.
- 2- Só podem ser recrutados os enfermeiros possuidores de título profissional atualizado emitido pela Ordem dos Enfermeiros.
- 3- As condições específicas de recrutamento, no que respeita às exigências profissionais, são fixadas por deliberação da mesa.
- 4- Até 60 dias após a cessação de contrato de trabalho a termo, o enfermeiro contratado tem preferência na celebração de contrato de trabalho sem termo sempre que a SCML proceda a recrutamento externo para o exercício de funções idênticas àquelas para que foi contratado.

Cláusula 7.^a

Contrato de trabalho

- 1- O contrato de trabalho pode ser celebrado sem termo ou a termo, certo ou incerto, nos termos previstos na lei.
- 2- Em qualquer das modalidades previstas no número anterior o trabalho pode ser prestado em regime de tempo completo ou a tempo parcial.
- 3- O contrato de trabalho deve ser reduzido a escrito e do mesmo são feitos dois exemplares, um para cada uma das partes contratantes, devendo o exemplar da SCML integrar o processo individual do enfermeiro.

Cláusula 8.^a

Contratos de trabalho a termo

O contrato de trabalho a termo certo ou incerto só pode ser celebrado para a satisfação de necessidades temporárias da SCML e pelo período estritamente necessário à satisfação dessas mesmas necessidades, nomeadamente, para suprir ausências por gravidez de risco e licença parental ou doença prolongada, ou ainda licença de longa duração de enfermeiros, sem prejuízo da gestão interna destes recursos humanos.

Cláusula 9.^a

Período experimental

- 1- A admissão do trabalhador enfermeiro poderá ser feita a título experimental.
- 2- O período experimental, quando previsto, corresponde ao período inicial de execução do contrato e tem a duração de 180 dias.
- 3- O período experimental pode ser reduzido ou excluído por acordo escrito das partes.
- 4- Para os contratos a termo certo ou incerto aplica-se o disposto na lei.

CAPÍTULO III

Direitos de personalidade, direitos e deveres e garantias das partes

SECÇÃO I

Direitos de personalidade

Cláusula 10.^a

Direitos de personalidade

- 1- As partes devem, nos termos previstos na lei, respeitar os direitos de personalidade da contraparte, devendo designadamente guardar reserva quanto à intimidade da vida privada, proteção de dados pessoais, reserva e confidencialidade relativamente a informações de caráter não profissional que enviem, recebam ou consultem.

2- Só podem solicitar-se testes médicos suplementares para além dos exigíveis por lei na justa medida de particulares exigências inerentes à actividade profissional, nomeadamente por razões de protecção, segurança e saúde do trabalhador, devidamente justificadas, não podendo exigir-se a candidata a emprego ou a trabalhadora, em caso algum, a realização ou apresentação de testes ou exames de gravidez.

SECÇÃO II

Direitos e deveres gerais e garantias das partes

Cláusula 11.^a

Princípios gerais, deveres e garantias

1- Os princípios gerais, deveres e garantias das partes são os que decorrem da lei, com as especificidades dos números seguintes.

2- São deveres da SCML:

- a) Cumprir as disposições do acordo;
- b) Proporcionar boas condições de trabalho, tanto do ponto de vista físico como moral;
- c) Distinguir anualmente por ocasião do aniversário da SCML, caso se justifique, os trabalhadores que se tenham destacado pelas suas qualidades profissionais e pessoais no âmbito do desempenho da actividade contratada;
- d) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade o trabalhador;
- e) Pagar pontualmente a retribuição e outras prestações pecuniárias;
- f) Promover o aperfeiçoamento profissional dos trabalhadores através de adequadas acções de formação, visando o desenvolvimento das suas capacidades profissionais e pessoais;
- g) Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde dos trabalhadores enfermeiros;
- h) Dar publicidade às deliberações que directamente respeitem aos trabalhadores fixando-as nos locais próprios.

3- São deveres dos trabalhadores:

- a) Cumprir as disposições do acordo e dos estatutos;
- b) Abster-se de praticar quaisquer actos ou omissões susceptíveis de prejudicar o bom nome ou a prossecução dos fins estatutários da SCML;
- c) Respeitar e tratar com urbanidade e probidade os dirigentes, os superiores hierárquicos e demais trabalhadores da SCML, bem como as pessoas que estejam ou entrem em relação com ela;
- d) Participar de modo diligente nas acções de formação profissional que lhe sejam proporcionadas, salvo se houver motivo atendível;
- e) Zelar pela conservação e boa utilização dos bens relacionados com o seu trabalho, salvaguardado o desgaste pelo uso e acidente;
- f) Informar a SCML dos dados necessários à actualização permanente do seu processo individual;
- g) Guardar lealdade à SCML, nomeadamente não exercendo actividade por conta própria ou alheia em concorrência com ela, salvo quando autorizada, nem divulgando informações referentes à sua organização e actividade.

4- É proibido à SCML:

- a) Opor-se por qualquer forma a que os trabalhadores exerçam os seus direitos ou beneficiem das garantias que lhes são reconhecidas na lei ou no acordo, bem como aplicar-lhes sanções por motivo de exercício desses direitos;
- b) Obstar, injustificadamente, à prestação efectiva de trabalho;
- c) Exercer pressão sobre o trabalhador para que actue no sentido de influir de modo desfavorável nas condições de trabalho dele ou dos companheiros;
- d) Obrigar o trabalhador a adquirir bens ou utilizar serviços fornecidos pelo empregador ou pessoa por ela indicada;
- e) Explorar, com fins lucrativos, quaisquer cantinas, refeitórios, economatos ou outros estabelecimentos directamente relacionado com o trabalho, para fornecimento de bens ou prestação de serviços aos trabalhadores;
- f) Transferir o trabalhador para outro local, salvo nos casos previstos na lei e no presente acordo.

CAPÍTULO IV

Parentalidade

Cláusula 12.^a

Parentalidade

O enfermeiro goza dos direitos e está sujeito aos deveres previstos nas normas legais em vigor aplicáveis à proteção da parentalidade.

CAPÍTULO V

Trabalhador-estudante

Cláusula 13.^a

Trabalhador-estudante

- 1- Os enfermeiros estudantes beneficiam dos direitos e estão obrigados aos deveres previstos na lei.
- 2- Aos enfermeiros poderá ser concedida dispensa para a frequência de curso de pós-graduação em enfermagem que habilite à prestação de cuidados numa área de especialização em enfermagem.
- 3- A dispensa será concedida a pedido dos interessados, desde que a SCML manifeste interesse na sua atribuição, ponderados o normal funcionamento dos serviços e o número de candidatos.
- 4- A dispensa confere direito a ausência do serviço, sem perda da retribuição base, pelo tempo necessário à frequência do curso, no caso de não ser possível a atribuição de um horário de trabalho compatível com a frequência do curso.
- 5- O enfermeiro que beneficiar da dispensa referida nos números anteriores assume o compromisso de exercer funções na SCML por um período de tempo consecutivo de três anos após conclusão do curso.
- 6- O enfermeiro que denuncie o contrato de trabalho antes de cumprido o tempo de exercício de funções referido no número anterior, obriga-se a indemnizar a SCML no montante despendido por esta com o pagamento das suas retribuições durante o período em que frequentou o curso.

CAPÍTULO VI

Segurança e saúde no trabalho

Cláusula 14.^a

Princípio geral

Os trabalhadores da SCML, independentemente da natureza do seu vínculo jurídico-laboral, têm direito à prestação de trabalho em condições de segurança e saúde, nos termos previstos na legislação aplicável.

Cláusula 15.^a

Regulamento interno

- 1- A SCML criará um regulamento interno que regerá, nos termos da lei, todas as matérias relacionadas com a segurança e saúde no trabalho.
- 2- No âmbito do regulamento referido no número anterior, será constituída uma comissão de segurança e saúde no trabalho de composição paritária.
- 3- A comissão de segurança e de saúde no trabalho criada nos termos do número anterior será constituída pelos representantes dos trabalhadores e da SCML, com respeito pelo princípio da proporcionalidade.

CAPÍTULO VII

Cargos e funções em regime de comissão de serviço

Cláusula 16.^a

Cargos dirigentes e de chefia

- 1- Os cargos dirigentes e de chefia são os definidos na orgânica da SCML.
- 2- A forma de recrutamento para o exercício de funções dirigentes e de chefia é definida por deliberação da mesa.

Cláusula 17.^a

Funções de assessoria e de coordenação de projectos

- 1- Podem ser contratados enfermeiros para funções de assessoria, bem como de coordenação de projectos, com definição das respectivas atribuições, competências e as condições de exercício das respectivas funções.
- 2- O disposto no número anterior aplica-se, com as necessárias adaptações, ao chefe de gabinete do provedor e da mesa, bem como às assessorias dos membros da mesa, ou ainda, se for o caso, dos departamentos, das administrações e das direcções.

Cláusula 18.^a

Recrutamento e contratação

- 1- O recrutamento para o exercício dos cargos e funções referidos nas cláusulas anteriores é definido pela mesa da SCML e são exercidos em regime de comissão de serviço.
- 2- Para efeitos do número anterior, a mesa deve, preferencialmente e em igualdade de circunstâncias, dar prioridade aos trabalhadores previamente vinculados à SCML.
- 3- Sem prejuízo da competência própria da mesa da SCML, no recrutamento para o exercício de cargos de chefia e funções de especialista devidamente tituladas, deverá ter-se em consideração relativamente ao enfermeiro, nomeadamente:
 - a) Os seus conhecimentos técnico científicos;
 - b) A sua experiência profissional;
 - c) As avaliações de desempenho obtidas, se for o caso;
 - d) As suas competências comprovadas no domínio da prática profissional do enfermeiro.
- 4- A contratação dos titulares dos cargos e funções depende de deliberação da mesa da SCML e produz efeitos a partir da data de assinatura dos respetivos contratos de trabalho em comissão de serviço.

Cláusula 19.^a

Regime de exercício

- 1- Os cargos e funções em regime de comissão de serviço são exercidos nos termos da lei, com as especificidades constantes do número seguinte.
- 2- A comissão de serviço tem a duração de 2 anos e é automaticamente renovável por iguais períodos.

Cláusula 20.^a

Contrato de trabalho de comissão de serviço

- 1- O contrato para o exercício de cargo ou funções em comissão de serviço está sujeito a forma escrita, contendo:
 - a) A identificação, assinaturas e o domicílio ou sede das partes;
 - b) A indicação do cargo ou funções a desempenhar, com menção expressa do regime de comissão de serviço;
 - c) A renúncia à retribuição específica devida pelo regime de isenção de horário de trabalho, nos casos previstos na lei;
 - d) A data de início de produção de efeitos;
 - e) A atividade antes exercida pelo trabalhador ou, não estando este vinculado à SCML, aquela que vai exercer após a cessação da comissão de serviço, se for esse o caso e sem prejuízo da aplicação do período experimental previsto na cláusula 9.^a, salvo estipulação em contrário.
- 2- A duração do período experimental, caso exista, não pode exceder em nenhuma circunstância 180 dias.

Cláusula 21.^a**Chefias de carreira**

O disposto no presente capítulo não se aplica às categorias de chefia de carreira existentes, cujos lugares são a extinguir quando vagarem.

CAPÍTULO VIII

Estrutura de carreira, evolução, avaliação e formação profissional

SECÇÃO I

CarreiraCláusula 22.^a**Estrutura da carreira**

A carreira de enfermagem aplica-se às áreas de prestação de cuidados, bem como, com as devidas adaptações, às funções a ela directamente ligadas, e desenvolve-se numa categoria única, de enfermeiro.

Cláusula 23.^a**Ingresso**

Sem prejuízo do disposto na cláusula sexta do presente acordo, o ingresso faz-se na categoria de enfermeiro, de acordo com as regras previstas nos anexos I e II.

Cláusula 24.^a**Progressão**

- 1- A progressão consiste no acesso do enfermeiro ao nível remuneratório imediatamente seguinte.
- 2- A progressão depende de deliberação da mesa quando verificados os seguintes requisitos cumulativos:
 - a) Disponibilidade orçamental expressamente declarada pela SCML;
 - b) Reconhecimento da necessidade organizativa ou funcional justificando a progressão, em proposta fundamentada apresentada pelo órgão de direcção competente;
 - c) Reconhecimento das capacidades, responsabilidades e competências demonstradas pelo enfermeiro no desempenho da sua função, mediante proposta fundamentada da chefia respetiva;
 - d) Da permanência no nível imediatamente anterior nos seguintes termos:
 - i) Antiguidade mínima de 2 anos no nível 1 e de 3 anos a partir do nível 2;
 - ii) Duas avaliações de desempenho antecedentes não inferiores a adequado ou equivalente.
- 3- A mesa pode deliberar que a progressão se faça sem a observância do requisito mínimo de permanência no nível, bem como a aplicação de outros requisitos que considere pertinentes para além dos referidos no número anterior, comunicando-os com a antecedência necessária aos trabalhadores enfermeiros a quem sejam aplicáveis tais requisitos.
- 4- A progressão em nível prevista na presente cláusula produz efeitos no mês de abril de cada ano.
- 5- O trabalhador enfermeiro que, num processo ordinário de progressões, detenha uma antiguidade igual ou superior a 6 anos no mesmo nível com avaliações de desempenho mínimas de adequado ou equivalente, tem, em situação de igualdade, prioridade na progressão salarial.

SECÇÃO II

Avaliação de desempenhoCláusula 25.^a**Avaliação de desempenho**

- 1- A avaliação de desempenho aprecia a qualidade relativa dos enfermeiros, permite à SCML reconhecer

o mérito de um trabalhador enfermeiro, ou indicar as suas insuficiências para que melhore a actividade para que tenha sido contratado, e condiciona a sua evolução profissional, com a garantia da mesma ser subordinada aos princípios da justiça, igualdade, universalidade, transparência, imparcialidade, melhoria da qualidade dos serviços e desenvolvimento do enfermeiro.

2- As competências específicas dos enfermeiros deverão ser avaliadas por outros enfermeiros de categoria superior ou em exercício de funções de coordenação e chefia.

3- O conjunto da avaliação é inscrito numa folha de avaliação e faz parte integrante do processo individual de cada trabalhador enfermeiro.

4- O sistema de avaliação de desempenho consta de regulamento interno da SCML.

5- O sistema de avaliação de desempenho dos enfermeiros na SCML será adaptado tendo em atenção a especificidade das suas funções, devendo o sindicato outorgante do presente acordo ser consultado sobre as referidas adaptações.

SECÇÃO III

Formação profissional e certificação

Cláusula 26.^a

Formação profissional e certificação

1- A SCML organizará, com base no diagnóstico das necessidades dos seus serviços e da qualificação dos seus trabalhadores enfermeiros, um plano de formação, anual ou plurianual, do qual dá conhecimento aos trabalhadores.

2- Os cursos de formação serão certificados.

3- Qualquer enfermeiro devidamente qualificado deverá, quando tal lhe for solicitado, ministrar formação profissional.

Cláusula 26.^a-A

Formação por iniciativa do trabalhador enfermeiro

1- A frequência de cursos ou de ações de formação complementar específica da respetiva área profissional ou ações de formação profissional certificadas de duração inferior a 6 meses, efetuadas por iniciativa do trabalhador enfermeiro, podem determinar uma redução de horário correspondente ao tempo necessário para as suas deslocações, sem prejuízo da remuneração e demais regalias, ou a atribuição de licença sem perda de remuneração por um período não superior a 15 dias úteis por ano.

2- Para efeitos do número anterior, a respetiva proposta fundamentada deverá ser remetida para autorização pelo órgão competente, após parecer favorável dos serviços, nos termos dos números seguintes.

3- A redução de horário ou a dispensa de trabalho deve ser solicitada por escrito, com a antecedência mínima de 45 dias relativamente ao início do mês em que o curso ou ação de formação decorra, sob pena de não ser considerada.

4- A entidade empregadora pode atribuir a licença prevista nos termos do número 1 por um período superior a 15 dias úteis, desde que a proposta se encontre devidamente fundamentada e a formação se revista de comprovado interesse para a SCML.

CAPÍTULO IX

Prestação de trabalho

SECÇÃO I

Local de trabalho

Cláusula 27.^a

Noção de local de trabalho

1- O trabalhador enfermeiro realiza a sua prestação de trabalho no local convencionado ou, quando neces-

sidades de serviço assim o justifiquem, em qualquer estabelecimento ou serviço da SCML, sem prejuízo da aplicação das normas legais à mobilidade geográfica e transferência temporária.

2- O trabalhador enfermeiro fica adstrito às deslocações inerentes às suas funções ou indispensáveis à sua formação profissional.

SECÇÃO II

Duração, organização e condições da prestação de trabalho

Cláusula 28.^a

Período de funcionamento

1- Entende-se por período de funcionamento o período diário durante o qual os estabelecimentos e os serviços da SCML exercem a sua actividade.

2- O período de funcionamento dos estabelecimentos e serviços da SCML é aprovado pela mesa, sob proposta fundamentada dos respectivos responsáveis.

3- O período de funcionamento é afixado em local bem visível nos estabelecimentos e serviços a que respeitam.

Cláusula 29.^a

Tempo de trabalho

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

Cláusula 30.^a

Período normal de trabalho

1- Sem prejuízo do disposto no presente acordo e de condições específicas livremente acordadas entre a SCML e o enfermeiro, o período normal de trabalho é de 7 horas por dia e 35 horas por semana.

2- A semana de trabalho é, em regra, de cinco dias, podendo a mesma variar de 2.^a feira a domingo.

Cláusula 31.^a

Trabalho a tempo parcial

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

2- Para efeitos do número anterior, se o período normal de trabalho não for igual em cada semana, é considerada a respetiva média no período de referência aplicável.

3- O trabalho a tempo parcial pode ser prestado apenas em alguns dias da semana, ou por mês ou por ano, devendo o número de dias ser estipulado por acordo.

4- A SCML e o trabalhador enfermeiro podem acordar a passagem de trabalho a tempo completo para tempo parcial, ou o inverso, a título definitivo ou por período determinado.

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

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

Cláusula 32.^a

Horário semanal acrescido

1- A SCML e os trabalhadores enfermeiros podem, com fundamento em razões de serviço, acordar a fixação de horário semanal acrescido, com a duração máxima de 40 horas, sem prejuízo do previsto no presente acordo em matéria de organização do tempo de trabalho.

2- O acordo de horário semanal acrescido é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o horário.

3- O acordo tem a duração máxima de um ano, sendo renovável automaticamente no seu termo, desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição.

4- O acordo reveste a forma escrita, é feito em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador enfermeiro, e contém obrigatoriamente:

- a) Referências e data da autorização;
- b) Local da prestação de trabalho;
- c) Identificação do trabalhador;
- d) Data de início e de termo;
- e) Aceitação expressa do trabalhador.

5- O regime de horário semanal acrescido pode cessar a todo o tempo por comunicação escrita de uma das partes, com a antecedência mínima de 60 (sessenta) dias.

6- O trabalhador enfermeiro em regime de horário semanal acrescido auferirá um acréscimo retributivo definido no anexo II do presente acordo, que só é devido em caso de prestação efetiva de trabalho.

Cláusula 33.^a

Horário de trabalho

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

2- A SCML fica obrigada a elaborar e a afixar, em local acessível aos enfermeiros, o mapa do horário de trabalho.

3- Os horários de trabalho são fixados pela mesa, sob proposta fundamentada dos responsáveis pelos departamentos, estabelecimentos e serviços, podendo revestir, nomeadamente, as seguintes modalidades:

- a) Horário rígido ou fixo;
- b) Horário desfasado;
- c) Horário por turnos;
- d) Horário em jornada contínua.

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

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

b) Horário desfasado: Aquele que, embora mantendo inalterado o período normal de trabalho diário, permite estabelecer para determinados enfermeiros, horas diferentes de início e termo do trabalho diário;

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

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

5- Para além das modalidades previstas no número anterior, podem ser fixados pela mesa, a requerimento dos enfermeiros e ouvidos previamente os responsáveis dos departamentos, estabelecimentos e serviços, outros horários de trabalho adequados aos fins a que se destinam, tendo em conta as especificidades do presente acordo.

Cláusula 34.^a

Horário adaptado a turnos e, ou, a jornada contínua

1- Os enfermeiros da SCML que trabalhem em turnos e ou em jornada contínua podem ter o seu período normal de trabalho diário definido em termos médios, não podendo essa carga ser superior a 10 horas.

2- A semana de trabalho não poderá exceder as 50 horas, só não contando para esse limite o trabalho suplementar prestado por motivo de força maior.

3- O regime fixado nos números anteriores poderá abranger todos ou parte dos enfermeiros, em função das necessidades da SCML.

4- O período de referência do presente regime terá a duração de 4 semanas.

5- O horário diário e semanal no período de referência é afixado e comunicado aos trabalhadores envolvidos com a antecedência de 7 dias sobre a sua execução.

6- Na escala de organização do trabalho por turnos devem constar as compensações, de crédito ou débito de horas, relativamente à escala imediatamente anterior.

Cláusula 35.^a**Trabalho por turnos**

1- A prestação de trabalho por turnos obedece às seguintes regras:

- a) Os turnos são rotativos, estando os respectivos trabalhadores enfermeiros sujeitos à sua variação regular;
- b) Nos estabelecimentos e serviços de laboração contínua não podem ser prestados mais de seis dias consecutivos de trabalho;
- c) Em cada turno devem ser observadas interrupções de modo a impedir que sejam prestadas mais de cinco horas de trabalho consecutivo;
- d) A duração do trabalho de cada turno pode observar o disposto na cláusula anterior;
- e) Compete ao responsável pelo estabelecimento ou serviço fixar o início e o termo dos turnos aprovados, bem como estabelecer as respectivas escalas com antecedência mínima de quinze dias;
- f) Para efeito de organização de turnos, considera-se a segunda-feira como 1.º dia da semana;
- g) A mudança de turno deve ocorrer após o dia de descanso, salvo situações devidamente justificadas pela SCML e desde que se verifique o acordo do enfermeiro;
- h) Os enfermeiros podem trabalhar por turnos e em jornada contínua, tendo direito a um intervalo de trinta minutos para a refeição dentro do próprio estabelecimento, para poderem ser chamados a prestar trabalho em caso de necessidade, que será considerado como trabalho efectivamente prestado;
- i) Os períodos de descanso referidos no número anterior não podem coincidir com o início ou o fim da jornada de trabalho;
- j) A organização dos turnos prevê, caso seja necessário, um período de sobreposição entre um turno e o turno seguinte de até trinta minutos, que é considerado como serviço efectivo para todos os efeitos, contando-se dentro dos limites diário e semanal da prestação de trabalho;
- k) Sempre que seja possível, deverá ser proporcionado aos enfermeiros que pertençam ao mesmo agregado familiar o descanso semanal nos mesmos dias;
- l) Os enfermeiros em regime de turnos, têm direito em cada período de 4 semanas, a que, pelo menos um dos dias de descanso, coincida com o domingo.

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

3- Ao trabalho prestado neste regime corresponde um acréscimo retributivo definido em função do número de turnos praticado, constante do anexo II do presente acordo, que só é devido em situação de prestação efetiva de trabalho e não é acumulável com a retribuição relativa ao trabalho noturno.

Cláusula 36.^a**Trabalho noturno**

1- Considera-se trabalho noturno o prestado cumulativamente nas seguintes condições:

- a) O trabalho prestado que tenha a duração mínima de 5 horas;
 - b) O compreendido entre as 22h00 de um dia e as 7h00 do dia seguinte.
- 2- O trabalho noturno é remunerado nos termos da lei.

Cláusula 37.^a**Trabalho suplementar**

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

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

3- Quando tenha sido estipulado que a isenção de horário de trabalho não prejudica o período normal de trabalho diário ou semanal, considera-se trabalho suplementar aquele que exceda a duração do período normal de trabalho diário ou semanal.

4- A prestação de trabalho suplementar não pode exceder uma jornada normal de trabalho por dia, nem 200 horas de trabalho por ano.

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

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

7- Não se considera trabalho suplementar o trabalho prestado por enfermeiro isento de horário de trabalho em dia normal de trabalho, bem como a formação profissional, ainda que realizada fora do horário de trabalho, desde que não exceda as duas horas diárias.

8- Nos casos de prestação de trabalho suplementar em dia de descanso semanal obrigatório, o enfermeiro tem direito a um dia de descanso, a gozar nos 7 dias seguintes.

9- O trabalho suplementar é remunerado nos termos da lei.

Cláusula 38.^a

Isenção de horário de trabalho

1- O exercício de cargos de direcção e de chefia é realizado em regime de isenção de horário de trabalho.

2- Por deliberação da mesa pode ser aplicado o regime de isenção de horário de trabalho a outros enfermeiros, nomeadamente aos que exerçam cargos equiparados aos referidos no número anterior, ou de apoio a titulares desses cargos e dos membros da mesa.

3- Os trabalhadores isentos de horário de trabalho não estão sujeitos aos limites máximos dos períodos normais de trabalho, sem prejuízo do direito ao descanso diário, aos dias de descanso semanal e aos feriados previstos na lei.

4- Ao regime de isenção de horário de trabalho corresponde um acréscimo retributivo definido no anexo II do presente acordo.

5- Os trabalhadores enfermeiros que exerçam cargos ou funções em regime de comissão de serviço podem renunciar à retribuição específica referida no número anterior.

Cláusula 39.^a

Regime de prevenção

1- O regime de prevenção é aquele em que o trabalhador enfermeiro, não estando em prestação efectiva de trabalho, permanece contactável e deve comparecer ao serviço dentro de um lapso de tempo não superior a 45 minutos, mediante convocatória feita por meio idóneo e seguro.

2- O regime de prevenção é autorizado pela mesa, mediante proposta do responsável do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime, fundamentada em razões de serviço e com a anuência do trabalhador.

3- O regime de prevenção tem a duração de 12 meses, sendo renovável automaticamente no seu termo desde que verificadas as condições que deram lugar à sua atribuição.

4- A aplicação deste regime consta de documento escrito, feito em duplicado, destinando-se um dos exemplares ao trabalhador enfermeiro, contendo obrigatoriamente:

- a) Referências e data da autorização;
- b) Nome do departamento, estabelecimento ou serviço onde se destina a vigorar o regime;
- c) Data de início e termo;
- d) Montante do acréscimo retributivo definido de acordo com a frequência de disponibilidade.

5- A cessação do regime é comunicada por escrito por qualquer uma das partes, com a antecedência mínima de 30 dias.

6- O trabalho prestado por enfermeiro convocado para prestar serviço efetivo é retribuído como trabalho suplementar ou, por acordo entre as partes, compensado por redução equivalente do tempo de trabalho.

Cláusula 40.^a

Penosidade, risco e insalubridade

É condição de penosidade, risco e insalubridade, toda a prestação de cuidados de enfermagem que, por força da natureza das próprias funções, de fatores ambientais, do objeto da atividade ou dos meios utilizados, acarrete, de forma permanente, sobrecarga física ou psíquica ou seja susceptível de degradar ou constituir um risco para a saúde do trabalhador enfermeiro.

Cláusula 41.^a

Registo

A SCML deve manter um registo que permita apurar o número de horas de trabalho prestadas pelo trabalhador enfermeiro, por dia e por semana, com indicação da hora de início e de termo do período de trabalho, bem como das interrupções ou intervalos que nele não se compreendam.

Cláusula 42.^a**Acréscimos retributivos**

Os acréscimos retributivos previstos na presente secção não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador enfermeiro e só são devidos enquanto durarem os regimes que os originaram.

CAPÍTULO X

Suspensão da prestação de trabalho

SECÇÃO I

Descanso diário e semanalCláusula 43.^a**Descanso diário e semanal**

1- O regime de descanso diário e semanal é o que resulta da lei, sem prejuízo do disposto nos números seguintes.

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

3- Os dias de descanso referidos no número anterior podem não coincidir com o domingo e o sábado nem ser consecutivos para os enfermeiros necessários para assegurar a continuidade da prestação de cuidados nos vários departamentos, estabelecimentos ou serviços.

4- Os dias de descanso dos enfermeiros que recaiam em dia de feriado obrigatório coincidente com dia útil, poderão ser transferidos para outro dia da semana.

SECÇÃO II

Feriados e suspensão ocasionalCláusula 44.^a**Feriados**

1- O regime de feriados obrigatórios é o que resulta da lei.

2- Para além dos feriados referidos no número anterior, é também observado o feriado municipal da localidade.

3- Em substituição do feriado referido no número 2, pode ser observado outro dia mediante acordo entre a SCML e o trabalhador enfermeiro.

Cláusula 45.^a**Concessão de dispensas**

1- A SCML pode conceder dispensa de trabalho por períodos totais ou parciais que antecedam ou precedam acontecimentos com significado religioso ou festivo.

2- Como contrapartida da concessão de dispensas referidas no número anterior as partes podem acordar o regime de compensações de trabalho.

3- O trabalho prestado nos termos da presente cláusula não é considerado trabalho suplementar.

SECÇÃO III

Férias

Cláusula 46.^a

Período anual de férias

1- Os enfermeiros têm direito, em cada ano civil, a um período de férias retribuídas de 25 dias úteis, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

2- O período de férias previsto no número anterior é aumentado no caso de o trabalhador não ter faltado ou na eventualidade de ter apenas faltas justificadas, no ano em que as férias se reportam, nos seguintes termos:

- a) Três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias;
- b) Dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias;
- c) Um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias.

3- Para efeitos do número 2 são equiparados às faltas os dias de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao trabalhador.

4- O gozo das licenças no âmbito da protecção na parentalidade, as faltas por motivo de acidente de trabalho ou doença profissional, as ausências ao abrigo do estatuto do dador de sangue, a falta dada no dia do aniversário do trabalhador, bem como ainda o crédito de horas legalmente estabelecido para a atividade sindical, não afetam o aumento da duração do período de férias previsto no número 2.

5- O montante do subsídio de férias corresponde a 22 dias úteis.

6- O trabalhador pode renunciar parcialmente ao direito a férias, recebendo a retribuição e o subsídio respectivos, sem prejuízo do gozo efectivo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano da admissão.

Cláusula 47.^a

Gozo das férias

1- O gozo do período de férias pode ser seguido ou interpolado, desde que num dos períodos sejam gozados, no mínimo, metade dos dias de férias a que o trabalhador enfermeiro tenha direito.

2- Os dias de férias podem ser gozados em meios-dias, no máximo de quatro meios-dias por ano, a pedido do enfermeiro.

3- Sem prejuízo do disposto no número seguinte, as férias devem ser gozadas no decurso do ano civil em que se vencem.

4- O enfermeiro pode acumular, em cada ano civil, até metade do período de férias vencido no ano anterior, a gozar até 30 de abril, se não houver inconveniente para o serviço e desde que obtenha a prévia e expressa autorização do superior hierárquico e a anuência do membro da mesa responsável pela área do pessoal.

Cláusula 48.^a

Marcação do período de férias

1- A marcação ou a alteração do período de férias é feita por acordo entre a SCML e o enfermeiro.

2- Na falta de acordo, cabe à SCML marcar as férias e elaborar o respectivo mapa.

3- Sem prejuízo do disposto no número anterior, o empregador só pode marcar o período de férias entre 1 de maio e 31 de outubro.

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

5- O mapa de férias, com indicação do início e termo dos períodos de férias de cada trabalhador, é elaborado e aprovado até 15 de abril de cada ano e afixado nos locais de trabalho entre esta data e 31 de outubro.

6- Aos trabalhadores cônjuges e aos que vivem em condições análogas, deverá ser concedida, sempre que possível, a faculdade de gozarem férias simultaneamente, embora com equitativa rotatividade com os restantes trabalhadores.

SECÇÃO IV

Faltas e licenças e registo e controlo da assiduidadeCláusula 49.^a**Regime**

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

Cláusula 50.^a**Noção de falta**

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

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

3- Caso a duração do período normal de trabalho diário não seja uniforme, considera-se a duração média para efeito do disposto no número anterior.

Cláusula 51.^a**Tipos de faltas**

1- As faltas podem ser justificadas ou injustificadas.

2- Consideram-se justificadas as faltas que por lei forem consideradas como tal.

3- Serão consideradas como faltas justificadas as autorizadas e aprovadas pela SCML e ainda o dia de aniversário do enfermeiro e as dadas ao abrigo do estatuto do dador de sangue.

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

Cláusula 52.^a**Comunicação e justificação das faltas**

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

2- Quando previsíveis, as faltas devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 5 dias e, quando imprevisíveis, logo que possível, sem prejuízo do disposto no número seguinte.

3- As faltas dadas por altura do casamento devem ser comunicadas com a antecedência mínima de 8 dias relativamente à data de início do período de ausência.

4- A comunicação ou confirmação escrita das faltas e o pedido da sua justificação são apresentadas ao dirigente ou chefia com competência para justificar faltas, pelo enfermeiro ou por terceiro, se aquele, por razões atendíveis, estiver impedido de o fazer.

5- Compete ao dirigente ou chefia enviar a comunicação ou confirmação escrita do motivo ou motivos que determinaram as faltas e o pedido da sua justificação ao serviço que tem a seu cargo a gestão dos recursos humanos no prazo máximo de 2 dias úteis.

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

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

8- Em caso de incumprimento do disposto nos números anteriores, com excepção do número 5, as faltas são consideradas injustificadas.

Cláusula 53.^a**Efeitos das faltas justificadas e injustificadas**

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

2- A falta justificada dada no dia do aniversário do trabalhador não determina a perda de retribuição.

Cláusula 54.^a**Compensação das faltas justificadas com perda de retribuição**

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

2- Em alternativa ao disposto no número anterior, a substituição da perda de retribuição pode ocorrer por prestação de trabalho em acréscimo ao período normal de trabalho, até ao limite de mais 3 horas, ou em dia de descanso complementar, desde que autorizada pela SCML.

Cláusula 55.^a**Licença sem retribuição**

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

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

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

- a) Identificação completa;
- b) Morada e forma de contacto;
- c) Enquadramento profissional, número mecanográfico ou de processo individual e local de trabalho;
- d) Datas de início e termo da licença;
- e) Fundamentação do pedido;
- f) Suporte documental que se revele necessário e/ou fundamental para a apreciação do pedido.

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

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

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

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

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

9- A SCML pode contratar um substituto do trabalhador na situação de licença sem retribuição.

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

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

Cláusula 56.^a**Registo e controlo da assiduidade**

1- Os deveres de assiduidade e pontualidade e o cumprimento do período normal de trabalho diário são verificados por sistemas de registo automático, mecânico ou de outra natureza, adiante designado por ponto.

2- A marcação de ponto efectua-se no início e no termo de cada período de trabalho efectivo e do intervalo de descanso.

3- O período de trabalho efectivo é o que decorre entre as marcações de ponto referidas no número anterior.

4- O trabalhador deve comunicar à chefia respectiva responsável pelo controlo direto do sistema de ponto, nos prazos e pela forma estabelecida nas normas reguladoras definidas pela SCML.

CAPÍTULO XI

Retribuição e outras atribuições patrimoniaisCláusula 57.^a**Princípios gerais**

1- Considera-se retribuição a prestação a que, nos termos do contrato e das normas que o regem, o trabalhador enfermeiro tem direito em contrapartida do seu trabalho.

2- A retribuição compreende a retribuição base e outras prestações regulares ou periódicas feitas, directa ou indirectamente, em dinheiro ou em espécie.

3- Considera-se retribuição base aquela que, nos termos do contrato de trabalho, é paga ao trabalhador enfermeiro como contrapartida da prestação do trabalho de acordo com o período normal de trabalho previsto no presente acordo, cujo valor consta da tabela respetiva que integra o anexo II do AE.

4- Para efeitos do número 2, consideram-se como outras prestações regulares ou periódicas, para além da retribuição base, as definidas no anexo II do presente AE.

5- A retribuição horária é calculada através da seguinte fórmula:

$$(Rm \times 12) : (52 \times N)$$

em que Rm é o valor da retribuição mensal e N o período normal de trabalho semanal.

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

Cláusula 58.^a**Acréscimo retributivo e subsídio complementar de função**

1- Os cargos de chefia de enfermagem, previstos na cláusula 16.^a, são retribuídos por um acréscimo retributivo, que releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal.

2- Os enfermeiros com o título de especialista e em exercício efectivo dessas funções têm direito, para além da retribuição base, a um subsídio complementar de função, que releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal.

3- Sob proposta fundamentada da chefia de enfermagem, validada pela direção do serviço, poderá ser atribuído ainda um subsídio complementar de função aos enfermeiros com responsabilidades intermédias de coordenação de equipas, directamente dependentes da chefia de enfermagem, nomeadamente ao nível operacional de equipas descentralizadas, pago em doze mensalidades.

4- Sem prejuízo do definido no número 1, os subsídios complementares previstos na presente cláusula não integram, a qualquer título, a retribuição base da carreira do trabalhador enfermeiro e só são devidos enquanto durarem as funções específicas respetivas.

5- O valor do acréscimo e dos subsídios é fixado nos termos do anexo II do acordo.

Cláusula 59.^a**Subsídio de férias**

1- O subsídio de férias é pago de uma vez só juntamente com a retribuição respeitante ao mês de junho.

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

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

Cláusula 60.^a**Subsídio de Natal**

1- O subsídio de Natal é pago de uma só vez juntamente com a retribuição respeitante ao mês de novembro.

2- O subsídio de Natal é de valor igual a um mês de retribuição.

3- No ano da admissão do trabalhador enfermeiro e no ano da cessação do contrato de trabalho, bem como em caso de suspensão do contrato de trabalho por facto respeitante ao enfermeiro, o valor do subsídio de Natal é proporcional ao tempo de serviço prestado nesse ano.

Cláusula 61.^a**Subsídio de penosidade, risco e insalubridade**

1- Aos enfermeiros que desempenhem atividades para que foram contratados em condições de penosidade, risco ou insalubridade a que se refere a cláusula 40.^a, é atribuído um subsídio diário de montante estabelecido no anexo II ao presente acordo.

2- O subsídio é devido aos trabalhadores enfermeiros apenas nos dias em que se verifique uma prestação efectiva de trabalho, não inferior a 5 horas, nas condições a que se refere o número anterior.

3- O subsídio não releva para efeitos da atribuição dos subsídios de férias e de Natal e não é considerado em caso de prestação de trabalho suplementar.

Cláusula 62.^a**Subsídio de refeição**

1- Por cada dia de trabalho é atribuído ao enfermeiro um subsídio de refeição de montante estabelecido no anexo II, cujo pagamento se efetua juntamente com a retribuição mensal.

2- Para efeitos de atribuição do subsídio de refeição é considerado dia de trabalho aquele em que o enfermeiro tenha prestado, pelo menos, metade do período normal de trabalho diário.

Cláusula 63.^a**Despesas com transportes e ajudas de custo**

1- O enfermeiro deslocado do seu local de trabalho, em serviço externo, tem direito, quando tal se justifique, ao pagamento de despesas com transporte e ajudas de custo, nos termos de regulamento interno respetivo da SCML.

2- Sempre que a deslocação em serviço seja previsível, a SCML abonará antecipadamente o montante adequado à satisfação das despesas referidas no número anterior.

3- Quando a antecipação do abono não for possível, as despesas com transporte e ajudas de custo feitas pelo enfermeiro são reembolsadas com o pagamento da retribuição do mês seguinte àquele a que tiveram lugar.

4- Não há lugar ao pagamento referido nos números anteriores ao enfermeiro cuja actividade para que foi contratado implique a prestação de trabalho em diversos estabelecimentos e serviços, ou locais, ou a inerente deslocação as esses estabelecimentos ou serviços ou locais.

5- Os montantes de ajudas de custo e deslocações são definidos nos termos estabelecidos no anexo II.

Cláusula 64.^a**Creche e jardins-de-infância**

1- A SCML disponibilizará um número mínimo de vagas nos seus estabelecimentos de infância destinados aos filhos dos seus trabalhadores, a fixar anualmente.

2- Nas situações em que se verifique a inexistência de vagas, a SCML poderá atribuir uma comparticipação financeira destinada a apoiar a colocação dos menores noutros estabelecimentos licenciados não pertencentes à instituição.

3- As condições da utilização dos estabelecimentos da SCML, bem como de eventual atribuição de comparticipação referida no número anterior, são objeto de regulamento interno.

Cláusula 65.^a**Retribuição por prestação temporária como formador**

Aos trabalhadores que, a título temporário, sejam chamados a ministrar acções de formação, é atribuído um subsídio nunca inferior à sua retribuição hora, acrescida de 25 %.

CAPÍTULO XII

Cessação do contrato de trabalho

Cláusula 66.^a

Regime

O regime de cessação do contrato de trabalho, nas suas várias modalidades, é o que se encontra previsto na lei.

CAPÍTULO XIII

Disciplina laboral

Artigo 67.º

Poder disciplinar

A instituição exercerá o poder disciplinar sobre os trabalhadores enfermeiros que se encontrem ao seu serviço nos termos das normas legais em vigor a cada momento.

Cláusula 68.^a

Poder e competência disciplinar

1- A SCML tem poder disciplinar sobre os trabalhadores que se encontrem ao seu serviço, enquanto vigorar o contrato de trabalho.

2- O poder disciplinar é exercido directamente pela mesa, sem prejuízo de eventual delegação nos membros desse órgão.

3- Verificada a prática de uma eventual infracção disciplinar, deverá a mesma ser comunicada à mesa, para efeitos de instauração do competente procedimento disciplinar.

Cláusula 69.^a

Infração disciplinar

1- Constitui infracção disciplinar o facto praticado pelo trabalhador, intencionalmente ou com negligência, que implique a violação dos seus deveres profissionais.

2- Consideram-se infracções disciplinares graves, nomeadamente:

- a) Furto, fraude ou falsificação de documento ou registos;
- b) Violência física, provocação de conflitos, hostilização ou assédio, moral ou sexual;
- c) Lesão da imagem, reputação e bom-nome da SCML;
- d) Lesão deliberada de interesses patrimoniais da SCML;
- e) Desobediência ilegítima às ordens dadas por responsáveis hierarquicamente superiores;
- f) Incapacidade para o trabalho, quando em serviço, causada por uso de álcool ou substâncias psicotrópicas;
- g) Violação séria de regras de segurança e saúde no trabalho;
- h) Violação séria do dever de confidencialidade e/ou de integridade da informação;
- i) Atraso reiterado do trabalhador para o início ou reinício da prestação de trabalho;
- j) Faltas injustificadas a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anteriores ou posteriores aos dias ou meios-dias de descanso ou feriados;
- k) Contratação de trabalhador previamente não decidida ou ratificada pelo órgão competente;
- l) Alteração ou o assentimento na alteração das funções de trabalhador subordinado previamente não decidida ou deliberada pelo órgão competente.

Cláusula 70.^a

Exercício do procedimento disciplinar

1- O procedimento disciplinar deve ser exercido nos 60 dias subsequentes àquele em que a mesa ou quem tiver competências disciplinares delegadas, teve conhecimento da infracção.

2- A infracção disciplinar prescreve ao fim de um ano a contar do momento em que teve lugar, salvo se os factos constituírem igualmente crime, caso em que se aplicam os prazos prescricionais previstos na lei penal.

Cláusula 71.^a**Sanções disciplinares**

1- A SCML pode aplicar, dentro dos limites fixados nos números 3, 4, e 5 da presente cláusula, e sem prejuízo dos direitos e garantias gerais do trabalhador, as seguintes sanções disciplinares:

- a) Repreensão;
- b) Repreensão registada;
- c) Sanção pecuniária;
- d) Perda de dias de férias;
- e) Suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade;
- f) Despedimento sem qualquer indemnização ou compensação.

2- A sanção disciplinar deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do trabalhador, não podendo aplicar-se mais de uma pela mesma infração.

3- As sanções pecuniárias aplicadas a um trabalhador por infrações praticadas no mesmo dia não podem exceder um terço da retribuição diária, e, em cada ano civil, a retribuição correspondente a 30 dias.

4- A perda de dias de férias não pode pôr em causa o gozo de 20 dias úteis de férias ou a correspondente proporção no caso de férias no ano de admissão.

5- A suspensão do trabalho não pode exceder 30 dias por cada infração e, em cada ano civil, um total de 90 dias.

6- A aplicação da sanção só pode ter lugar nos três meses subsequentes à decisão.

Cláusula 72.^a**Procedimento disciplinar**

1- A sanção disciplinar não pode ser aplicada sem audiência prévia do trabalhador.

2- Iniciado o procedimento disciplinar, a SCML pode, mediante comunicação escrita, suspender o trabalhador, sem perda de retribuição, se a presença deste se mostrar inconveniente.

3- Nos casos em que se verifique algum comportamento suscetível de determinar o despedimento do trabalhador, a SCML comunica, por escrito, ao trabalhador que tenha incorrido nas respetivas infrações, a sua intenção de proceder ao despedimento, juntando nota de culpa com a descrição circunstanciada dos factos que lhe são imputados.

4- Se o trabalhador for representante sindical, é ainda enviada cópia dos dois documentos à associação sindical respetiva.

5- A comunicação da nota de culpa ao trabalhador interrompe a contagem dos prazos estabelecidos na cláusula 70.^a

6- A SCML pode também suspender preventivamente o trabalhador, sem perda de retribuição, sempre que a sua presença se mostre inconveniente, com a notificação da nota de culpa ou, desde que justifique por escrito que a presença do trabalhador é inconveniente para a averiguação dos factos e que não foi ainda possível elaborar a nota de culpa, nos 30 dias antes daquela notificação.

7- A instauração do procedimento prévio de inquérito interrompe os prazos a que se refere a cláusula 70.^a, desde que, mostrando-se aquele procedimento necessário para fundamentar a nota de culpa, seja iniciado e conduzido de forma diligente, não mediando mais de 30 dias entre a suspeita de existência de comportamentos irregulares e o início do inquérito, nem entre a sua conclusão e a notificação da nota de culpa.

8- O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à nota de culpa, deduzindo por escrito os elementos que considere relevantes para o esclarecimento dos factos e da sua participação nos mesmos, podendo juntar documentos e solicitar as diligências probatórias que se mostrem pertinentes para o esclarecimento da verdade.

9- Concluídas as diligências probatórias, o processo é apresentado, por cópia integral, no caso previsto no número 5, à associação sindical respetiva, que pode, no prazo de 5 dias úteis, fazer juntar ao processo parecer fundamentado.

10- O procedimento disciplinar tem de ser concluído no prazo de 18 meses contados a partir da data em que foi instaurado, salvo nas situações devidamente fundamentadas pelo instrutor.

Cláusula 73.^a**Decisão**

1- Recebido o parecer fundamentado ou decorrido o prazo, referidos no número 10 da cláusula anterior, a

SCML dispõe de 30 dias para proferir a decisão, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

2- Quando não exista comissão de trabalhadores e o trabalhador não seja representante sindical, o prazo referido no número anterior conta-se a partir da data da conclusão da última diligência de instrução.

3- A decisão deve ser fundamentada e constar de documento escrito.

4- A decisão fundamentada é comunicada, por cópia ou transcrição, ao trabalhador, bem como, no caso do número 5 da cláusula anterior, à associação sindical respetiva.

5- Tratando-se de decisão de despedimento, são ponderadas as circunstâncias do caso, a adequação do despedimento à culpabilidade do trabalhador, bem como o parecer que tenha sido junto nos termos do número 9 da cláusula anterior, não podendo ser invocados factos não constantes da nota de culpa, nem referidos na defesa escrita do trabalhador, salvo se atenuarem ou diminuírem a responsabilidade.

6- A decisão de despedimento determina a cessação do contrato logo que chega ao poder do trabalhador ou é dele conhecida ou, ainda, quando só por culpa do trabalhador não foi por ele oportunamente recebida.

CAPÍTULO XIV

Exercício da actividade sindical na SCML

Cláusula 74.^a

Princípios gerais

1- Os enfermeiros e o sindicato têm o direito de organizar e desenvolver actividade sindical no interior da SCML, através dos seus respectivos representantes.

2- Os delegados sindicais, fora do seu período normal de trabalho ou no uso do crédito de horas mas dentro do horário normal de funcionamento do estabelecimento, podem, no exercício das suas funções sindicais, circular pelas diferentes unidades de saúde, sem prejuízo da laboração da SCML.

3- À SCML é vedada qualquer interferência na actividade sindical dos trabalhadores ao seu serviço.

Cláusula 75.^a

Crédito de horas e regime de faltas dos delegados e dirigentes sindicais

1- Os delegados sindicais têm direito a um crédito de 8 horas por mês.

2- Os dirigentes sindicais têm direito ao crédito de horas correspondentes a 4 dias de trabalho por mês, para o exercício das suas funções.

3- O crédito de horas previsto nos números anteriores é referido ao período normal de trabalho e conta para todos os efeitos como tempo de serviço efectivo.

4- Sempre que pretendam exercer o direito ao gozo do crédito de horas, a direcção sindical deve informar a SCML, por escrito, com a antecedência mínima de 2 dias, salvo motivo atendível.

5- Em caso de manifesta impossibilidade, a falta será justificada pela direcção sindical até 2 dias após a ausência.

6- As faltas dadas pelos dirigentes sindicais e pelos delegados sindicais no desempenho das suas funções, que excedam o crédito de horas previsto nos números anteriores e solicitadas pela direcção sindical, consideram-se justificadas e contam, salvo quanto à retribuição, como tempo de serviço efectivo.

7- A inobservância do disposto nos números anteriores torna as faltas injustificadas.

Cláusula 76.^a

Reuniões da comissão sindical com a SCML

1- A comissão sindical será recebida, sem perda de retribuição, pela SCML dentro do horário normal de trabalho sempre que o requeira, podendo tais reuniões ter lugar fora do horário normal de trabalho em caso de urgência.

2- O tempo despendido nas reuniões referidas no número anterior não conta para o crédito de horas estipulado no presente AE, nem é elegível como horas suplementares.

CAPÍTULO XV

Disposições finais

Cláusula 77.^a

Comissão paritária

É constituída uma comissão paritária com competência para interpretar as disposições e integrar as lacunas do presente acordo.

Cláusula 78.^a

Composição, funcionamento e deliberações da comissão paritária

1- Composição:

- a) A comissão paritária é constituída por quatro membros efectivos, dois a indicar pela SCML e dois indicados pela associação sindical outorgante;
- b) As partes indicam por cada membro efectivo, um membro suplente, que substituirá o efectivo nas respectivas ausências ou impedimentos;
- c) Os membros da comissão paritária podem fazer-se acompanhar de assessores, que podem assistir às reuniões, sem direito a voto;
- d) Cada uma das partes indicará por escrito à outra, nos 30 dias subsequentes à publicação do acordo, os nomes dos respetivos representantes efetivos e suplentes, considerando-se a comissão paritária apta a funcionar, logo que indicados os nomes da maioria dos seus membros;
- e) A identificação dos membros que constituem a comissão paritária é objecto de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, cabendo à parte sindical proceder ao depósito dos respetivos documentos;
- f) A comissão paritária funcionará enquanto estiver em vigor o presente acordo, podendo os seus membros ser substituídos pela parte que os nomearam, a todo o tempo, mediante comunicação por escrito, à outra parte, tendo que ser esta alteração também publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

2- Funcionamento:

- a) A comissão paritária funcionará em local a determinar pelas partes;
- b) A comissão paritária funcionará a pedido de qualquer das partes, mediante convocatória com a antecedência mínima de 15 dias, com a indicação da ordem de trabalhos, local, dia e hora da reunião, competindo à parte que convocar a reunião assegurar o secretariado;
- c) A entidade que assegura o secretariado deverá elaborar as actas das reuniões, bem como remeter aos organismos outorgantes cópias das deliberações tomadas.

3- Deliberações:

- a) A comissão paritária só pode deliberar desde que estejam presentes, pelo menos, dois membros de cada uma das partes;
- b) Para deliberação, só poderão pronunciar-se igual número de membros de cada uma das partes, cabendo a cada elemento 1 voto;
- c) As deliberações da comissão paritária, tomadas por unanimidade, são automaticamente aplicáveis à SCML e aos trabalhadores;
- d) As deliberações devem ser remetidas, pela entidade que assegurou o secretariado, ao ministério competente, passando a fazer parte integrante do presente acordo, a partir da sua publicação.

Cláusula 79.^a

Garantia de direitos

1- Da integração na carreira de enfermeiro ou nas carreiras/categorias subsistentes de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista previstas no presente acordo não pode resultar qualquer diminuição da retribuição base do trabalhador enfermeiro.

2- As carreiras/categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista referidas no número anterior extinguir-se-ão à medida que vagarem, sem prejuízo do direito à progressão salarial nos termos previstos no presente acordo.

3- Os enfermeiros titulares das categorias de enfermeiro chefe e de enfermeiro especialista são remunerados pelas tabelas constantes do anexo II do acordo.

4- Consideram-se nulas as normas de contrato de trabalho que não respeitem o presente acordo.

Cláusula 80.^a**Penosidade, risco e insalubridade**

A SCML, no prazo de noventa dias após a entrada em vigor do presente AE, compromete-se a identificar os serviços e, ou os locais de trabalho ou postos de trabalho que estão abrangidos pelas condições previstas na cláusula 40.^a

Cláusula 81.^a**Integração salarial**

1- A integração dos trabalhadores enfermeiros na tabela salarial constante do anexo II, opera-se de acordo com as seguintes regras:

- a) Todos os enfermeiros com antiguidade igual ou superior a 6 anos, serão posicionados em nível igual ou superior a 2;
- b) Todos os enfermeiros com antiguidade igual ou superior a 12 anos, serão posicionados em nível igual ou superior a 3;
- c) Todos os enfermeiros com antiguidade igual ou superior a 18 anos, serão posicionados em nível igual ou superior a 4;
- d) Todos os enfermeiros com antiguidade igual ou superior a 24 anos, serão posicionados em nível igual ou superior a 5;
- e) Todos os enfermeiros com antiguidade igual ou superior a 30 anos, serão posicionados em nível igual ou superior a 6;
- f) Independentemente da antiguidade detida, conforme resulta do anexo I, todos os enfermeiros que prestem exercício de funções de especialidade devidamente tituladas, se ficarem posicionados em nível remuneratório inferior, terão sempre de ser posicionados no nível 2;
- g) Os enfermeiros que detenham uma retribuição base superior à correspondente ao último nível da tabela salarial, mantêm a retribuição, sujeita apenas aos aumentos salariais resultantes das revisões previstas no número 2 da cláusula 3.^a

2- Sempre que da integração na tabela salarial constante do anexo II resulte uma situação de reposicionamento de nível remuneratório, a mesma terá como efeito o reinício de contagem de tempo para progressão remuneratória futura nos termos da cláusula 24.^a

Cláusula 81.^a-A**Normas de integração e transição**

1- Os trabalhadores enfermeiros titulares de uma das categorias subsistentes a que se refere o número 2 da cláusula 79.^a, podem, por declaração escrita, optar, a título definitivo e irrevogável, pela integração na carreira prevista no presente acordo de empresa, dispondo para o efeito do prazo 30 dias seguidos, contados a partir da data da publicação da presente revisão no *Boletim do Trabalho e Emprego*, com integração na posição salarial nos termos da cláusula anterior, ou, a que corresponda a mesma retribuição, ou, não havendo correspondência, na posição salarial imediatamente superior.

2- Os trabalhadores da carreira/categoria subsistente de enfermeiro especialista que exerçam a opção prevista no número anterior, desempenharão as funções especialmente tituladas nos termos previstos no presente acordo.

3- Derrogando a regra prevista nas alíneas a) e e) da cláusula 81.^a, os trabalhadores enfermeiros aderentes ao presente acordo serão posicionados na tabela salarial de acordo com as condições de ingresso previstas no anexo II quando daí resultar posição mais favorável para o trabalhador.

Cláusula 82.^a**Entrada em vigor**

O presente acordo produz efeitos a partir do primeiro dia do mês seguinte ao da sua publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, sem prejuízo da eficácia das cláusulas de expressão pecuniária com efeito a 1 de abril de 2025.

ANEXO I

(Cláusula 2.^a, número 2, I)

Carreira de enfermeiro:

O ingresso na carreira de enfermeiro efetua-se nas condições previstas no anexo II.

O exercício de funções de especialidade devidamente tituladas, determina, se a retribuição for inferior, o posicionamento no nível 2 da carreira, com início de contagem de tempo nesta posição salarial para efeitos de progressão ao nível seguinte.

Conteúdos funcionais

I) Enfermeiro:

O conteúdo funcional de enfermeiro é inerente à respetiva qualificação e competência em enfermagem, compreendendo plena autonomia técnico-científica, nomeadamente quanto a:

a) Identificar, planear e avaliar os cuidados de enfermagem e efetuar os respetivos registos, bem como participar nas atividades de planeamento e programação do trabalho de equipa a executar na respetiva organização interna;

b) Realizar intervenções de enfermagem requeridas pelo indivíduo, família e comunidade, no âmbito da promoção de saúde, da prevenção da doença, do tratamento, da reabilitação e da adaptação funcional;

c) Prestar cuidados de enfermagem aos doentes, utentes ou grupos populacionais sob a sua responsabilidade;

d) Participar e promover ações que visem articular as diferentes redes e níveis de cuidados de saúde;

e) Assessorar as instituições, serviços e unidades, nos termos da respetiva organização interna;

f) Desenvolver métodos de trabalho com vista à melhor utilização dos meios, promovendo a circulação de informação, bem como a qualidade e a eficiência;

g) Recolher, registar e efetuar tratamento e análise de informação relativa ao exercício das suas funções, incluindo aquela que seja relevante para os sistemas de informação institucionais na área da saúde;

h) Promover programas e projetos de investigação, nacionais ou internacionais, bem como participar ou orientar equipas;

i) Colaborar no processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

II) Enfermeiro em funções de especialista:

Para além do conteúdo funcional descrito no número anterior, o enfermeiro em funções de especialista, desenvolve competências próprias inerentes à sua área de especialização em enfermagem, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Planear, coordenar e desenvolver intervenções no seu domínio de especialização;

b) Identificar necessidades logísticas e promover a melhor utilização dos recursos adequando-os aos cuidados de enfermagem a prestar;

c) Desenvolver e colaborar na formação realizada nas unidades ou serviços;

d) Orientar os enfermeiros, nomeadamente nas equipas multiprofissionais, no que concerne à definição e utilização de indicadores;

e) Orientar as atividades de formação de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional;

f) Colaborar na proposta das necessidades em enfermeiros e outro pessoal da unidade, tendo em vista os cuidados de enfermagem a prestar, cabendo-lhe a responsabilidade de os adequar às necessidades existentes.

III) Enfermeiro em funções de chefia:

Para além do conteúdo funcional inerente à categoria de enfermeiro, e sem prejuízo das competências específicas previstas em regulamento orgânico interno, as funções do cargo de enfermeiro chefe são sempre integradas e indissociáveis da gestão do processo de prestação de cuidados de saúde, competindo-lhe, nomeadamente:

a) Gerir o serviço ou unidade de cuidados, incluindo a supervisão do planeamento, programação e avaliação do trabalho da respetiva equipa;

b) Planear e incrementar ações e métodos de trabalho que visem a qualidade dos cuidados de enfermagem prestados, procedendo à definição ou utilização de indicadores e respetiva avaliação, atribuindo e decidindo afetação de meios;

c) Gerir e supervisionar a prestação de cuidados de enfermagem, identificando as necessidades de recursos humanos, articulando com a equipa a sua adequação às necessidades previstas, nomeadamente através da elaboração de horários e de planos de trabalho e de férias;

- d) Participar na avaliação de desempenho dos enfermeiros;
- e) Assegurar a gestão dos recursos materiais, identificando necessidades para responder aos objetivos do serviço ou unidade de cuidados;
- f) Assegurar o cumprimento das orientações relativas à higiene e segurança no trabalho, desenvolvendo ações para a prevenção de acidentes de trabalho em articulação com a entidade empregadora;
- g) Dinamizar a formação em serviço, promovendo a investigação tendo em vista a alteração de procedimentos, circuitos ou métodos de trabalho para melhoria da eficiência dos cuidados prestados;
- h) Promover a concretização dos compromissos assumidos pela entidade empregadora com outras instituições nomeadamente estabelecimentos de ensino relativamente ao processo de desenvolvimento de competências de estudantes de enfermagem, bem como de enfermeiros em contexto académico ou profissional.

III) Enfermeiro em funções de coordenação de equipa:

Para além do conteúdo funcional inerente à categoria de enfermeiro e/ou à função de especialista, se for o caso, ao enfermeiro em funções de coordenação de equipa cabe, no contexto de uma unidade ou serviço e sob dependência direta de enfermeiro em funções de chefia, a responsabilidade por:

- a) Orientar e coordenar grupo de enfermeiros da equipa de enfermagem na prestação de cuidados de saúde, durante os turnos (chefe de equipa);
- b) Colaborar na promoção da formação em serviço;
- c) Colaborar na avaliação de outros enfermeiros de cuidados gerais;
- d) Ser interlocutor na cadeia hierárquica;
- e) Prestar assessoria técnica.

ANEXO II

(Cláusula 2.ª, número 2, II)

Tabela salarial e outras prestações remuneratórias

I - Tabela salarial

Nível	Remuneração base	Condições de ingresso
1	1 555,00 €	Licenciatura/bacharelato
2	1 650,00 €	Licenciatura/bacharelato + 6 anos de experiência comprovada no exercício da profissão de enfermeiro - Especialidade (Contratação de enfermeiro para o exercício de função de especialidade devidamente titulada nos termos do anexo I)
3	1 750,00 €	Especialidade + 6 anos de experiência comprovada no exercício da especialidade (Contratação de enfermeiro para o exercício de função de especialidade devidamente titulada nos termos do anexo I)

4	2 000,00 €	N/A
5	2 250,00 €	
6	2 400,00 €	
7	2 550,00 €	
8	2 700,00 €	
9	2 850,00 €	
10	3 025,00 €	
11	3 200,00 €	

II - Outras prestações

Retribuição acessória de horário semanal acrescido | Cláusula 32.^a

Montante	Pagamento
26,43 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Subsídio de turno | Cláusula 35.^a

Montante	Pagamento
2 turnos: 15 % da RB 3 turnos: 25 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Retribuição de isenção de horário de trabalho (IHT) | Cláusula 38.^a

Montante	Pagamento
Nos termos da lei, com o limite de 25 % da RB	Mensal Montante calculado a partir da RB do trabalhador Releva para efeitos de subsídios de férias e de Natal

Retribuição acessória e subsídio complementar de função | Cláusula 58.^a

Cargo/Função	Montante	Pagamento
Chefia	500,00 €	Processamento mensal: 14 mensalidades
Especialista	300,00 €	
Coordenação de equipa	150,00 €	Processamento mensal: 12 mensalidades

Subsídio de risco por condições de penosidade/insalubridade | Cláusula 61.^a

Montante	Pagamento
4,49 €/dia	Mensal

Subsídio de refeição | Cláusula 62.^a

Montante	Pagamento
6,00 €/dia útil	Mensal

Despesas com transporte e ajudas de custo | Cláusula 63.^a

Transporte	Abono	Pagamento
Automóvel próprio	0,40 €/km	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 63. ^a

Ajudas de custo diárias

Escalões	País	Estrangeiro	Pagamento
RB até 899,39 €	46,86 €	111,88 €	Com a retribuição do mês seguinte, ou nos termos do número 2 da cláusula 63. ^a
RB de 899,39 € a 1 373,13 €	51,05 €	131,54 €	
RB superior a 1 373,13€	62,75 €	148,91 €	

O presente acordo de empresa foi aprovado pela Deliberação n.º 730/2025, da sessão extraordinária da mesa de 31 de março.

O presente acordo de empresa é constituído por 51 (cinquenta e uma) folhas, sendo todas rubricadas, à exceção das duas últimas, por conterem as assinaturas, e é feito em 3 (três) exemplares, destinando-se 1 (um) a depósito na DGERT.

Este acordo vai ser assinado pelas partes outorgantes, anexando-se para o efeito o respetivo título de representação nos termos legais exigidos para o presente ato.

Lisboa, 14 de maio de 2025.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML:

Paulo Duarte de Sousa, provedor.

Pelo Sindicato dos Enfermeiros Portugueses - SEP:

José Carlos Correia Martins, na qualidade de presidente da direção nacional.

Isabel Maria Lopes Barbosa, na qualidade de membro da direção nacional.

Depositado em 26 de maio de 2025, a fl. 103 do livro n.º 13, com o n.º 145/2025, 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 Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML e o Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP e outros - Alteração salarial e outras

O presente acordo altera a estrutura remuneratória constante do anexo II do acordo de empresa publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 48, de 29 dezembro 2023.

Lisboa, 30 de abril de 2025.

CAPÍTULO I

Âmbito, vigência e cessaçãoCláusula 1.^a**Âmbito de aplicação**

1- O presente acordo de empresa, adiante designado por AE ou acordo, obriga a Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, adiante designada por SCML, e os trabalhadores ao seu serviço vinculados por contrato de trabalho representados pelas associações sindicais outorgantes, bem como aqueles que, individualmente, a ele queiram aderir.

2- O acordo obriga também, independentemente da natureza do seu vínculo contratual com a SCML, na parte que não seja incompatível com o estatuto legal que lhes for aplicável, os trabalhadores que exercem funções em regime de comissão de serviço, nos termos do presente AE.

3- O presente acordo abrange a área do município de Lisboa, podendo alargar-se a outras áreas do território nacional, nos termos do artigo 3.º dos estatutos da SCML, aprovados pelo Decreto-Lei n.º 235/2008, de 3 de dezembro, e é aplicável às atividades previstas no artigo 4.º dos referidos estatutos.

4- O presente AE aplica-se a um empregador e a um universo de cerca de 5000 trabalhadores.

Cláusula 23.^a**Ingresso, evolução e estrutura profissional**

1- O nível remuneratório de ingresso do trabalhador tem em conta a sua habilitação académica e profissional e, quando aplicável, a experiência profissional e as respetivas qualificações em caso de acesso a profissões reguladas ou regulamentadas e desenvolve-se em função do previsto no anexo I, composto pelos quadros 1, 2 e 3, e no anexo II ao presente acordo.

2- A evolução na estrutura remuneratória efetua-se da seguinte forma:

- a) (...);
- b) (...);
- c) (...);
- d) (...);
- e) (*Eliminada*);

e) Trabalhadores em profissões com qualificações N6 e N7 evoluem do nível 11, 12 ou 13 ao 26 da estrutura remuneratória;

f) (...)

3- (...)

4- (...)

ANEXO II

Ingresso e evolução na carreira

(A partir de 1 de abril de 2025 a 31 de dezembro de 2025)

Quadro 1

Qualificações						Nível	Valor
N1	N2 e N3	N4	N5	N6 e N7	N8	1	878,41 €
						2	900,00 €
						3	926,72 €
						4	982,02 €
						5	1 041,41 €
						6	1 103,87 €
						7	1 170,43 €
						8	1 247,23 €
						9	1 331,20 €
						10	1 418,24 €
						11	1 502,21 €
						12	1 592,32 €
						13	1 688,58 €
						14	1 789,95 €
						15	1 897,47 €
						16	2 011,14 €
						17	2 130,94 €
						18	2 258,94 €
						19	2 395,14 €
						20	2 538,50 €
						21	2 691,07 €
						22	2 851,84 €
						23	3 023,87 €
						24	3 205,12 €
						25	3 397,63 €
						26	3 610,47 €

Quadro 2

Qualificações		Formação Profissional relevante para a função	Nível de Ingresso Remuneratório
N1	2º Ciclo do ensino básico		1
N2	3º Ciclo do ensino básico	X	2
N3	Ensino Secundário		2
N4	Ensino Secundário	X	3
N5	Pós-Secundário não superior com créditos para prosseguimento de estudos de nível superior		4
N6 e N7	Licenciatura		11
N6 e N7	Licenciatura + 3 anos de experiência Profissional revelante para a função		12
N6 e N7	Licenciatura + 6 anos de experiência Profissional revelante para a função		13
N8	Doutoramento com relevância para a função		14

Notas:

Nota 1 (...)

Nota 2 (...)

A alteração à estrutura remuneratória e outras, constantes no presente acordo produz efeitos a 1 de abril de 2025.

O presente acordo de empresa foi aprovado pela Deliberação n.º 899/2025, da sessão ordinária da mesa da SCML de 24 de abril.

Este acordo vai ser assinado pelas partes outorgantes, anexando-se para o efeito os respetivos títulos de representação nos termos legais exigidos para o presente ato.

Pela Santa Casa da Misericórdia de Lisboa - SCML:

Paulo Alexandre Duarte de Sousa, provedor.

Pelo Sindicato dos Fisioterapeutas Portugueses - SFP:

João Paulo Tavares Pequito Valente, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Jorge Manuel Oliveira de Sousa, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Telecomunicações e Audiovisual - SINTTAV:

Vitor Manuel Oliveira Lima Correia, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Professores da Grande Lisboa - SPGL:

António Joaquim Fonseca Quitério, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Pelo Sindicato dos Trabalhadores em Funções Públicas e Sociais do Norte (STFPSN):

Patrícia Alexandra Dinis Rodrigues, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Júlio Miguens Constâncio Velez, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

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

Patrícia Alexandra Dinis Rodrigues, na qualidade de mandatária com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Júlio Miguens Constâncio Velez, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

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

Luís Alberto Pinho Dupont, na qualidade de mandatário com poderes bastantes para este ato, conforme credencial para o efeito.

Depositado em 26 de maio de 2025, a fl. 103 do livro n.º 13, com o n.º 144/2025, nos termos do artigo 494.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional - SNCGP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 22 de março de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 31, de 22 de agosto de 2020.

CAPÍTULO I

Constituição, denominação, âmbito, sede e subdelegações, princípios e objetivos

Artigo 1.º

Constituição e denominação

O Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional, adiante também designado de sindicato, adota a sigla de SNCGP e é a associação sindical constituída pelos elementos do corpo da guarda prisional nele filiados e rege-se pelo presente estatuto.

Artigo 2.º

Âmbito

O Sindicato Nacional do Corpo da Guarda Prisional exerce a sua atividade em todo o território nacional.

Artigo 3.º

Sede e subdelegações

1- O sindicato tem a sua sede em Lisboa, na Rua Martens Ferrão, n.º 12 - 1.º andar e uma delegação no Porto, na Rua Ateneu Comercial n.º 22, 3.º - Trás.

2- A Casa do Guarda encontra-se sediada em Lisboa, na Rua Conde Redondo, 56 - 3.º esquerdo.

Artigo 4.º

Princípios

O sindicato rege-se pelos princípios da liberdade sindical, da organização democrática e da independência relativamente ao Estado, às confissões religiosas, aos partidos políticos ou quaisquer agrupamentos de natureza não sindical.

Artigo 5.º

Objetivos

O sindicato prossegue os seguintes objetivos, em especial:

- 1- Defender e promover os direitos e interesses individuais e coletivos dos associados, de âmbito profissional, no ativo ou na situação de aposentados;
- 2- Fomentar a elevação técnico-profissional, cultural, social e sindical dos elementos do corpo da guarda prisional;
- 3- Negociar com o Estado e outras entidades competentes todas as questões que importem à realização profissional, social e material dos elementos do corpo da guarda prisional;
- 4- Emitir pareceres sobre a atividade profissional dos elementos da guarda prisional e constituir comissões de estudo para participar na elaboração de diplomas legais em tudo o que respeite a direitos e interesses dos associados de incidência laboral ou funcional e às matérias com relevância sindical;
- 5- Efetuar parcerias com entidades congêneres nacionais ou estrangeiras;
- 6- Promover a constante dignificação da função do corpo da guarda prisional, designadamente defendendo e assegurando a sua independência e fomentando a criação de estruturas capazes de a garantir;
- 7- Editar publicações e fomentar a divulgação de trabalhos relativos a todos os ramos de interesse para o corpo da guarda prisional;
- 8- Propor aos competentes órgãos de soberania as reformas conducentes à melhoria do sistema prisional e exigir a consulta ao sindicato em todas as reformas relativas a essas matérias;
- 9- Defender ativamente e estimular a coesão moral e profissional, bem como a solidariedade entre os profissionais do corpo da guarda prisional;
- 10- Iniciar e intervir em processos judiciais e em procedimentos administrativos para a defesa dos direitos e interesses legítimos dos seus associados, nos termos da lei;
- 11- Integrar organizações nacionais e internacionais;
- 12- Veicular externamente as posições dos profissionais do corpo da guarda prisional sobre todos os aspetos relevantes para a defesa da imagem, prestígio e dignidade da classe;
- 13- Participar, com organizações congêneres de outros países, na defesa, no âmbito internacional, dos interesses dos profissionais da guarda prisional;
- 14- Promover, organizar e realizar todas as ações conducentes à satisfação das reivindicações expressas pela vontade coletiva;
- 15- Apoiar as lutas que os associados desenvolvam desde que as mesmas resultem de decisões democraticamente tomadas e respeitem os fins expressos nos estatutos, bem como ser solidário com todos os trabalhadores em luta;
- 16- Recorrer a todas as formas de luta legítimas, incluindo a greve, para a defesa e promoção dos interesses dos trabalhadores.

Artigo 6.º

Organizações nacionais e internacionais

- 1- O SNCGP pode filiar-se em organizações nacionais ou internacionais que prossigam fins compatíveis com os destes estatutos e com as suas atribuições, mediante prévia aprovação em assembleia geral.
- 2- A representação do SNCGP nessas organizações compete ao presidente da direção.
- 3- A direção, quando tal se revele necessário, pode nomear outros dirigentes ou associados para representação do SNCGP nas organizações referidas no número um.

Artigo 7.º

Liberdade interna e direito de tendência

- 1- O sindicato, pela sua própria natureza democrática, reconhece a existência no seu seio de diversas correntes de opinião político-ideológicas cuja organização é, no entanto, exterior ao movimento sindical e da exclusiva responsabilidade dessas mesmas correntes de opinião.
- 2- As correntes de opinião exprimem-se através do exercício do direito de participação dos associados a todos os níveis e em todos os órgãos.
- 3- As correntes de opinião podem exercer a sua influência e participação sem que esse direito em circunstância alguma possa prevalecer sobre o direito de participação de cada associado individualmente considerado.
- 4- A todos os sócios é garantido o direito de tendência, que se traduz na liberdade de agremiação de vontades e opiniões diversas.
- 5- A tendência tem direito organizar-se e a expressar livremente a sua opinião junto aos demais associados, sem que esta vincule os órgãos do sindicato em que a tendência eventualmente intervenha.
- 6- O direito de tendência incorpora também a possibilidade de convocar assembleias-gerais extraordinárias nos termos do presente estatuto, reunindo 10 % ou 200 assinaturas dos associados.

Artigo 8.º

Constituição da tendência

- 1- A tendência constitui-se com a agremiação de um número mínimo de 200 associados.
- 2- A tendência formaliza a sua constituição junto da direcção, entregando a lista nominal dos associados que a compõem, assinada e acompanhada de uma declaração de cada associado, mencionando que aceita participar na identificada tendência, procedimento que deverá renovar anualmente, até ao dia 15 de janeiro.
- 3- A tendência deve identificar os associados que a representem, no número máximo de três.
- 4- A tendência que não exerça os direitos previstos do artigo seguinte considera-se automaticamente dissolvida.
- 5- A tendência fica obrigada a comunicar à direcção cada desistência ou nova adesão, momento em que remeterá lista actualizada de associados aderentes.
- 6- A tendência identifica-se através de uma letra do alfabeto latino.

Artigo 9.º

Direitos da tendência

- 1- Cada tendência que reúna comprovadamente 200 associados pode:
 - a) Obrigar a emissão de pronúncia da direcção do sindicato sobre tema ou assunto que entenda de relevante interesse político-sindical;
 - b) Solicitar reuniões com pelo menos dois elementos da direcção sobre um tema ou assunto que entenda de relevante interesse político-sindical;
 - c) Definir antecipadamente um ponto de discussão na ordem de trabalhos das reuniões extraordinárias da assembleia geral, salvo oposição de uma maioria de 70 % dos associados presentes.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 10.º

Condições de admissão

- 1- São condições de filiação no SNCGP:
 - a) Ser da carreira do pessoal do corpo da guarda prisional, mesmo que aposentado;
 - b) Requerer a admissão à direcção do sindicato;
 - c) Aceitar os presentes estatutos.
- 2- A aceitação ou recusa da filiação é da competência da direcção e da sua decisão cabe recurso para a assembleia de delegados e em última instância para a assembleia geral. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária após a sua interposição.
- 3- Pode ser atribuída a categoria de sócio honorário a qualquer elemento do corpo da guarda ou outra pessoa, que mereça essa distinção, pelos méritos demonstrados ou pelos serviços prestados ao SNCGP, por deliberação da assembleia geral, sob proposta da direcção.
- 4- Além do que fica exposto no número anterior, passam automaticamente a sócio honorário os associados que, depois de aposentados, queiram continuar no lugar de sócio e já tenham mais de 30 anos na qualidade de associado.

Artigo 11.º

Direitos

- 1- São direitos dos sócios:
 - a) Eleger e ser eleito para os órgãos sociais nas condições expressas nos presentes estatutos;
 - b) Requerer a convocação da assembleia geral, nas condições expressas nestes estatutos;
 - c) Participar em toda a atividade do sindicato, nomeadamente nas assembleias gerais, apresentando propostas e formulando os requerimentos que entenderem convenientes;
 - d) Exercer gratuitamente os cargos para que sejam eleitos, salvo escusa fundamentada, apresentada por escrito e aceite pela assembleia geral;
 - e) Examinar as contas do sindicato;

- f) Ser informado das ações do sindicato;
- g) Beneficiar de todas as ações desencadeadas pelo sindicato;
- h) Beneficiar de apoio sindical, jurídico e judiciário, quando estão em causa questões profissionais;
- i) Beneficiar do fundo de greve, nos termos definidos pela direção;
- j) Exercer o direito de tendência e de crítica interna, observadas as regras de democracia e estes estatutos;
- k) Receber cartão de sócio;
- l) Beneficiar de todas as vantagens e regalias resultantes da atividade do SNCGP.

2- Os associados do sindicato têm direito ao pagamento das despesas resultantes do desempenho das funções inerentes ao cargo para que foram eleitos e ainda ao pagamento da parte do vencimento que deixem de receber por motivo do desempenho das suas funções referidas na alínea *d)* do número anterior.

3- A perda da qualidade de sócio faz caducar o direito aos serviços e benefícios prestados pelo sindicato.

Artigo 12.º

Deveres

1- São deveres dos associados:

- a) Cumprir e fazer cumprir os estatutos, bem como as deliberações aprovadas pelos órgãos competentes do SNCGP tomadas democraticamente e de acordo com os estatutos, colaborar e apoiar ativamente as ações do sindicato na prossecução dos seus objetivos;
- b) Exercer com zelo e diligência os cargos para que forem eleitos ou nomeados, salvo escusa aceite nos termos dos estatutos;
- c) Apresentar ao sindicato propostas que contribuam para a prossecução dos seus objetivos;
- d) Contribuir para o fortalecimento do sindicato, nomeadamente apoiando e divulgando as suas ações;
- e) Respeitar e fazer respeitar a Constituição e as leis da República Portuguesa;
- f) Pagar mensalmente a quota;
- g) Entregar o cartão de sócio quando desvinculado do sindicato;
- h) Comunicar por escrito à direção as alterações do domicílio, contacto telefónico, endereço eletrónico e informá-la de quaisquer outros aspetos que digam respeito à sua situação de associado;
- i) Acatar e fazer acatar com respeito e urbanidade as deliberações dos órgãos do SNCGP e abster-se de assumir, individual ou coletivamente, comportamentos ofensivos, desprestigiadores e contrários aos princípios e objetivos estatutários do SNCGP e respectivos corpos gerentes eleitos democraticamente.

Artigo 13.º

Quotização

1- A quotização mensal a pagar por cada associado no ativo é de 1 % da sua remuneração líquida mensal e, aos aposentados que queiram continuar na situação de associado, é fixado em 5 euros mensais, passando automaticamente ao lugar de sócio honorário quando possuir 30 anos, no lugar de sócio.

2- O valor das quotas só pode ser alterado pela assembleia geral, sob proposta da direção.

3- A alteração ao valor da quota a pagar é comunicada aos sócios com uma antecedência mínima de 3 (três) meses.

Artigo 14.º

Perda de qualidade de sócio

1- Perde a qualidade de sócio:

- a) Quem deixar definitivamente de fazer parte do pessoal do corpo da guarda prisional;
 - b) Quem se filiar em qualquer outra organização sindical;
 - c) Quem se retirar voluntariamente, desde que o faça por escrito à direção, com uma antecedência mínima de 30 (trinta) dias;
 - d) Quem tiver sido punido com a pena de expulsão;
 - e) Quem deixar de pagar as quotas sem motivo justificado durante 3 (três) meses e, depois de avisado por escrito, não regularizar a situação em 30 (trinta) dias;
 - f) Quem se encontrar em licença sem vencimento por período superior a 1 ano.
- 2- A perda da qualidade de sócio implica a perda de todos os direitos e regalias decorrentes desta qualidade.

Artigo 15.º

Readmissão

1- Os associados podem ser readmitidos nos termos e condições previstas para a admissão, salvo o disposto nos números seguintes:

a) No caso de perda da qualidade de sócio à luz das alíneas c) e f) do número 1 do artigo anterior, a admissão depende do pagamento de 6 (seis) meses de quotização, ficando ainda com um período de carência de 2 (dois) meses, e, durante este período o sócio readmitido não tem direito ao constante nas alíneas, a), b), d), e) do artigo 11.º, salvo motivos justificados, aceites pela direção;

b) No caso de perda da qualidade de socio nos termos da alínea e) do artigo anterior, só poderão ser readmitidos mediante o pagamento das quotas em debito que motivaram a perda da qualidade de socio e após decisão favorável da direção sob parecer prévio do conselho fiscal;

c) As readmissões estão dependentes da aceitação pela direção;

d) Da decisão de recusa da readmissão cabe recurso para a assembleia de delegados sindicais e, em última instância, para assembleia geral. O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária após a sua interposição;

e) O recurso será obrigatoriamente apreciado na primeira reunião ordinária ou extraordinária após a sua interposição.

Artigo 16.º

Regime disciplinar

1- A violação dos deveres legais, estatutários e regulamentares por parte de qualquer associado, que pela sua gravidade ou reiteração seja suscetível de pôr em causa os princípios definidos nos presentes estatutos, constitui infração disciplinar e sujeita o responsável a procedimento sancionatório disciplinar.

2- Consoante a gravidade da infração, são aplicáveis as seguintes sanções disciplinares:

a) Advertência;

b) Advertência registada;

c) Suspensão até 180 dias;

d) Expulsão.

3- A pena de expulsão só pode ser aplicada ao associado que pratique atos gravemente contrários às exigências da sua função, que lesem gravemente os interesses do SNCGP ou constituam, de forma sistemática e grave, condutas manifestamente contrárias aos seus princípios e objetivos e quando outra sanção não se mostre adequada.

4- Nenhuma sanção será aplicada sem que ao associado sejam dadas todas as possibilidades de defesa em adequado procedimento disciplinar.

Artigo 17.º

Procedimento disciplinar

1- A instauração do procedimento disciplinar compete à direção, exceto se estiver em causa membro dos corpos gerentes, em que a decisão da instauração do procedimento disciplinar compete à assembleia geral, e a instrução ao conselho fiscal e disciplinar, com a participação ou não de qualquer outro órgão do SNCGP ou associado.

2- Instruído o processo, o conselho fiscal e disciplinar pode arquivá-lo ou, no caso contrário, deduzirá acusação, nos termos do artigo seguinte.

Artigo 18.º

Fases do procedimento

1- O procedimento disciplinar consiste numa fase de averiguações pré-disciplinares, que terá a duração máxima de 30 dias, à qual se segue o procedimento propriamente dito, que se inicia com a apresentação ao sócio de uma nota de culpa com a descrição completa e especificada dos factos.

2- A nota de culpa deve ser reduzida a escrito e feita em duplicado, sendo este entregue ao associado, que dará recibo do original, sendo ainda admissível a sua remessa via carta registada com aviso de receção ou via correio eletrónico.

3- O acusado apresentará a sua defesa, também por escrito, no prazo de 20 dias a contar da apresentação da nota de culpa ou da data da receção do respetivo aviso, podendo requerer as diligências que reputar necessárias à descoberta da verdade e apresentar três testemunhas por cada facto.

4- O acusado cuja nota de culpa tenha sido remetida via correio eletrónico, presume-se notificado no 5.º dia posterior ao seu envio.

5- A decisão será obrigatoriamente tomada no prazo de 30 dias a contar da apresentação da defesa.

6- A aplicação da sanção disciplinar compete sempre a direção, depois de apreciados e discutidos os resultados recolhidos na instrução, cabendo recurso com efeito suspensivo, a interpor no prazo de 20 dias para a assembleia geral, que decide em última instância, na primeira reunião após a apresentação do recurso.

7- Os associados que sejam objeto de procedimento disciplinar não podem participar nas deliberações relativas à instrução e decisão do mesmo.

CAPÍTULO III

Dos órgãos sociais

Artigo 19.º

1- São órgãos do SNCGP:

- a) A assembleia geral;
- b) A mesa da assembleia geral;
- c) A direção;
- d) O conselho fiscal e disciplinar;
- e) A assembleia de delegados;
- f) O secretariado da assembleia de delegados.

Artigo 20.º

Atas

1- Todas as reuniões dos órgãos do SNCGP devem ficar documentadas em ata, que conterà, pelo menos:

- a) Lugar, dia e hora da reunião;
- b) Identificação dos membros do órgão e dos associados presentes, podendo esta ser substituída por uma lista de presenças que ficará anexa;
- c) Ordem do dia, podendo ser substituída pela anexação da convocatória;
- d) Referência por súmula aos assuntos discutidos;
- e) Resultados das votações e teor das deliberações;
- f) O sentido das declarações de votos quando o interessado o requeira;
- g) Todas as ocorrências relevantes para o conhecimento do conteúdo da reunião, que o respetivo presidente entenda fazer consignarem, por iniciativa própria ou por sugestão de qualquer outro membro ou associado.

2- As atas de todas as reuniões dos órgãos do SNCGP são assinadas pela totalidade dos membros presentes.

3- A todo o momento qualquer associado ou representante que não tenha estado presente em reunião da assembleia geral e que devesse ter sido pessoalmente convocado e não o tenha sido, pode aditar a sua assinatura, mediante solicitação ao presidente, que consignará o facto, ficando sanada qualquer irregularidade ou vício decorrente da falta de convocação, presença ou assinatura.

4- Cada órgão tem os seus livros de atas próprios, cujos termos de abertura e encerramento devem ser assinados pelo respetivo presidente ou coordenador e por outro membro do órgão respetivo.

5- Qualquer associado tem livre acesso à consulta das atas, podendo delas extrair ou solicitar que se extraia, às suas expensas, as cópias que entenda convenientes.

Artigo 21.º

Duração de mandato

1- A duração do mandato é de 4 (quatro) anos para todos os órgãos do SNCGP, podendo os seus membros ser reeleitos, à exceção do presidente, cujo mandato fica limitado a dois.

2- Os membros que não tomem posse nos 30 dias subsequentes à data da referida tomada de posse, perdem o mandato sendo substituídos pelo 1.º suplente.

SECÇÃO I

Assembleia geral

Artigo 22.º

Constituição

1- A assembleia geral é o órgão soberano e deliberativo do SNCGP e é constituída por todos os sócios no gozo pleno dos seus direitos e é dirigida pela mesa da assembleia geral, constituída por 1 (um) presidente e 5 (cinco) secretários, que por ordem de colocação na lista o substituem nas suas faltas e impedimentos, incumbindo ao primeiro convocar as assembleias gerais e dirigir os respetivos trabalhos e aos segundos secretariar as reuniões e elaborar as atas.

2- A mesa da assembleia geral terá que integrar, no mínimo, um elemento da região Norte, um da região Centro, um da região Sul e um da região de Lisboa.

Artigo 23.º

Competência

1- São competências da assembleia geral:

- a) Eleger a mesa da assembleia geral, a direção e o conselho fiscal e disciplinar, para o que assume a forma de assembleia eleitoral geral;
- b) Definir e traçar os programas de orientação geral relativos à ação do sindicato;
- c) Deliberar sobre a alteração dos estatutos;
- d) Apreciar e deliberar sobre o relatório de atividades e as contas, bem como o plano de atividades e o orçamento;
- e) Apreciar em última instância todos os recursos apresentados pelos sócios, sobre decisões proferidas pela direção e que sobre eles recaiam;
- f) Deliberar sobre a destituição dos corpos gerentes ou de algum dos seus membros;
- g) Deliberar sobre a dissolução do sindicato, a sua fusão ou integração e a forma de liquidação do património;
- h) Autorizar a direção a negociar acordos com outros sindicatos, bem como a filiação do sindicato em organizações sindicais nacionais ou internacionais;
- i) Autorizar a direção a adotar as medidas e formas de luta necessárias à defesa de interesses sindicais;
- j) Autorizar a direção a adquirir, alienar ou onerar imóveis.

§ único. As deliberações que envolvam a apreciação do mérito ou demérito das pessoas são tomadas por escrutínio secreto.

Artigo 24.º

Reuniões

1- A assembleia geral reúne ordinariamente 2 (duas) vezes por ano, até 31 de março e 31 de outubro.

2- A assembleia geral reúne extraordinariamente, convocada por iniciativa do seu presidente ou a requerimento fundamentado da direção, do conselho fiscal e disciplinar ou, pelo menos, de 10 % ou 200 associados do sindicato, no uso pleno dos seus direitos, e terá que constar no requerimento a ordem de trabalhos.

3- A data, o lugar e a ordem dos trabalhos são fixados e comunicados aos sócios com pelo menos 10 (dez) dias de antecedência e publicitados nos termos da lei.

4- A assembleia geral funciona à hora marcada com metade dos sócios mais 1 (um) e decorrida ½ (meia) hora com qualquer número de sócios.

5- A assembleia geral delibera por maioria simples, mas a revisão dos estatutos, a dissolução do sindicato e a destituição dos membros de qualquer órgão, só pode ser decidida por pelo menos três quartas partes dos sócios presentes, de acordo com a lista de presenças.

6- A assembleia geral poderá funcionar:

- a) Em plenário, em local único;
- b) Descentralizadamente, repartida por locais de trabalho, simultaneamente ou em dias diferentes, sendo obrigatória a presença de dois membros da direção e dois membros da assembleia geral ou seus representantes devidamente credenciados pelos respetivos órgãos.

§ único. Quando requerida a reunião extraordinária nos termos do disposto no número 2 do presente artigo, deve o presidente da mesa da assembleia geral convocá-la no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, salvo motivo justificado deste órgão, da direção e do conselho fiscal e disciplinar.

Artigo 25.º

Da destituição

1- Quando destituídos, os órgãos mantêm-se em funções, até à tomada de posse dos novos corpos sociais, que devem ser eleitos no prazo máximo de 45 dias, após a destituição dos anteriores.

§ único. O órgão direção quando destituído, só poderá praticar atos de gestão corrente.

Artigo 26.º

Quórum

1- Todos os órgãos, exceto a assembleia geral, reúnem e deliberam validamente com a presença de metade mais um dos seus membros.

SECÇÃO II

Da direção

Artigo 27.º

Constituição

1- A direção é constituída, no mínimo, por 12 elementos, sendo três elementos provenientes de serviços da região Norte, três da região Centro, três da região Sul e Ilhas e três da área de Lisboa.

2- A direção é constituída, no máximo, por 20 elementos, sendo cinco elementos provenientes de serviços da região Norte, cinco da região Centro, cinco da região Sul e Ilhas e cinco da área de Lisboa.

3- A direção é integrada pelo presidente que a representa e coordena, pelo secretário que o coadjuva, e pelo tesoureiro, que é responsável pela gestão corrente dos fundos do sindicato, de acordo com o orçamento anual, nos termos dos presentes estatutos.

4- A direção só pode reunir validamente com a presença da maioria dos seus membros.

5- As deliberações da direção são tomadas por maioria dos membros presentes, tendo o presidente voto de desempate.

Artigo 28.º

Das competências

1- A direção é o órgão executivo e administrativo do sindicato e compete-lhe:

- a) Representar o sindicato em todos os atos, em juízo e fora dele;
- b) Defender os direitos e interesses dos sócios;
- c) Assegurar a estrita observância das deliberações da assembleia geral;
- d) Elaborar e apresentar à assembleia geral o relatório anual das atividades e de contas de gerência, bem como o orçamento e o plano de atividades para o ano seguinte, acompanhados do parecer do conselho fiscal e disciplinar;
- e) Definir e levar a cabo a estratégia sindical, com respeito pelos estatutos;
- f) Exercer todos os atos de gestão e administração da vida do sindicato;
- g) Dinamizar a atividade sindical;
- h) Manter um registo atualizado dos associados, emitindo os respetivos cartões de identificação;
- i) Administrar os bens e gerir os fundos do sindicato, podendo proceder às aquisições e aplicações necessárias ao seu funcionamento e financiamento;
- j) Adquirir, alienar ou onerar bens imóveis, mediante autorização prévia da assembleia geral;
- k) Admitir e rejeitar as propostas de filiação de associado;
- l) Submeter à apreciação da assembleia geral os assuntos sobre os quais este órgão se deve pronunciar de acordo com os presentes estatutos;
- m) Exercer o poder disciplinar;
- n) Decretar ou levantar greve ou quaisquer outras formas de luta.

Artigo 29.º**Das reuniões**

- 1- A direção reunirá, pelo menos, uma vez por mês.
- 2- A direção poderá constituir mandatários para a prática de certos e determinados atos, devendo para tal fixar com precisão os poderes conferidos.

Artigo 30.º**Das atribuições dos membros**

- 1- O presidente representa o sindicato, convoca e dirige as reuniões de direção, coordena a direção e a atividade sindical.
 - 2- O secretário dirige a secretaria e substitui o presidente nas suas faltas e impedimentos.
 - 3- O tesoureiro dirige a contabilidade, competindo-lhe, em especial, a apresentação da proposta das contas e orçamento anuais à direção e ao conselho fiscal.
 - 4- Em cada mandato, a direção poderá designar, nos termos legais, entre o presidente, o secretário ou um dos vogais, qual deles exercerá, a tempo inteiro ou parcial, as respetivas funções.
- § único. Os vogais substituem o secretário e o tesoureiro, por ordem de colocação na lista, nas suas faltas e impedimentos.

Artigo 31.º**Do quórum**

O quórum constitutivo da direção é formado pela maioria dos seus membros e o quórum deliberativo nunca é inferior a quatro dos seus membros.

Artigo 32.º**Da vinculação**

- 1- Para que o sindicato fique obrigado basta que dos documentos constem três assinaturas, sendo sempre uma do tesoureiro, ou do presidente, quando em causa estiverem compromissos financeiros, assumidos pela direção.

SECÇÃO III**Do conselho fiscal e disciplinar****Artigo 33.º****Da composição e funcionamento**

- 1- O conselho fiscal e disciplinar é constituído por 1 (um) presidente e 2 (dois) vogais, que o substituem por ordem de colocação na lista, nas suas faltas e impedimentos.
- 2- O conselho fiscal delibera com a presença de dois dos seus membros, sendo que um deles deve ser o seu presidente, que tem voto de qualidade.

Artigo 34.º**Das competências**

- 1- O conselho fiscal e disciplinar é o órgão que tem como competência:
 - a) Dar parecer sobre o relatório de atividade e contas;
 - b) Apreciar as reclamações e queixas apresentadas pelos sócios;
 - c) Instruir os processos disciplinares e propor à direção a aplicação das penas previstas nos estatutos;
 - d) Dar parecer sobre o plano de quotização;
 - e) Fiscalizar a contabilidade e a gestão financeira do sindicato.

SECÇÃO IV

Da organização sindical no local de trabalho

Artigo 35.º

Dos delegados sindicais

Os delegados sindicais são trabalhadores, no ativo, sócios do sindicato, eleitos diretamente pelos associados nos locais de trabalho, que atuam como elementos de ligação entre os trabalhadores e a direção.

Artigo 36.º

Das atribuições

1- São atribuições dos delegados sindicais, em especial:

- a) Representar os trabalhadores junto da direção sindical e vice-versa;
- b) Representar o sindicato dentro dos poderes que lhes são conferidos;
- c) Informar o sindicato de todas as irregularidades que afetem ou possam vir a afetar qualquer trabalhador, zelando pelo rigoroso cumprimento das disposições legais, contratuais ou regulamentares;
- d) Coordenar, no seu âmbito, a atividade sindical;
- e) Estimular a participação ativa dos trabalhadores na vida do sindicato e promover a sindicalização dos mesmos.

2- Os delegados sindicais gozam dos direitos e garantias estabelecidas na legislação e em instrumentos regulamentares aplicáveis.

Artigo 37.º

Da eleição

1- A eleição dos delegados sindicais é feita por lista ou individualmente, em cada local de trabalho, mas sempre por voto direto e secreto. Não poderão ser eleitos delegados os elementos que façam parte dos corpos gerentes do sindicato.

2- São elegíveis, todos os sócios do local de trabalho no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

3- O número de delegados em cada estabelecimento prisional ou serviço é o fixado na lei, sendo atualmente o seguinte:

- a) Com menos de 50 trabalhadores sindicalizados - 1 (um) membro;
- b) Com 50 a 99 trabalhadores sindicalizados - 2 (dois) membros;
- c) Com 100 a 199 trabalhadores sindicalizados - 3 (três) membros;
- d) Com 200 a 499 trabalhadores sindicalizados - 6 (seis) membros.

4- Sempre que existam dois ou mais delegados sindicais num local de trabalho, estes constituir-se-ão em comissão sindical.

5- O mandato dos delegados e das comissões sindicais é de quatro anos.

6- A direção do sindicato, depois de verificada a regularidade do ato que os elegeu, enviará à Direção-Geral dos Serviços Prisionais e à direção do estabelecimento prisional respetivo a identificação dos delegados e comissões sindicais eleitos, para que possam gozar dos direitos estabelecidos na lei.

7- A eleição dos delegados sindicais é da iniciativa dos sócios do sindicato em cada local de trabalho no pleno gozo dos seus direitos sindicais, competindo à direção a organização do ato eleitoral.

8- Onde não existam delegados sindicais, e com vista a assegurar o normal funcionamento da vida sindical, poderá a direção nomear delegados sindicais que terão por obrigação promover eleições no prazo de 90 dias.

9- Só pode ser delegado sindical o sócio do sindicato que reúna as seguintes condições:

- a) Estar no pleno gozo dos seus direitos sindicais;
- b) Exerça a sua atividade no local de trabalho que lhe compete representar.

10- A apresentação à eleição de delegados em lista, cumprindo os requisitos exigidos no número 3 deste artigo, importa a caducidade das candidaturas individuais. A lista terá que ser afixada em placar sindical até 48 horas antes da votação.

11- O processo eleitoral dos delegados é iniciado 30 dias após a tomada de posse dos corpos gerentes.

Artigo 38.º**Da proteção**

Compete à direção do sindicato assegurar aos delegados e comissões sindicais:

- a) Proteção e solidariedade com a sua ação sindical;
- b) Defesa da institucionalização do cargo face às entidades empregadoras públicas;
- c) Compensação das despesas e do trabalho extraordinário descontado no respetivo vencimento por virtude do desempenho das suas funções.

Artigo 39.º**Da destituição**

1- Os delegados ou comissões sindicais podem ser destituídos a todo o tempo pelos associados do sindicato sindicalizados em cada local de trabalho, por proposta ao secretariado de delegados sindicais em documento subscrito por maioria relativa.

2- Da decisão de destituição dos delegados sindicais pelos associados não cabe recurso.

3- O secretariado de delegados pode a todo o tempo solicitar à direção do sindicato a destituição dos delegados ou comissões sindicais e promover a realização de novas eleições nos locais de trabalho, quando:

- a) A comissão sindical não tenha quórum;
- b) Os delegados ou comissões sindicais demonstrem falta de interesse pela atividade sindical;
- c) A atuação dos delegados ou comissões sindicais sejam prejudiciais para o interesse da maioria dos associados.

4- Os elementos destituídos podem concorrer a novo ato eleitoral.

5- Compete à direção nomear a composição das mesas de voto.

Artigo 40.º**Da perda de mandato**

Perde automaticamente a qualidade de delegado sindical aquele que:

- a) Deixar de ser sócio do sindicato;
- b) Tiver sido transferido com carácter definitivo ou por largo espaço de tempo do seu local de trabalho.

SECÇÃO V**Da assembleia de delegados****Artigo 41.º****Da constituição**

1- A assembleia de delegados é composta por todos os delegados sindicais no pleno gozo dos seus direitos.

2- A assembleia de delegados sindicais elegerá, em cada quadriénio, na sua primeira reunião o secretariado de delegados, que será composto por 5 elementos.

3- A assembleia de delegados funcionará em modalidade alargada ou restrita, designando-se de assembleia de delegados geral a prevista no número 1, quando funcione no modo alargado e, de assembleia de delegados regional, quando funcione na modalidade restrita.

4- Das assembleias de delegados regionais fazem parte apenas os delegados sindicais de cada região (Norte, Centro, Lisboa, Sul e Ilhas), cujas áreas territoriais são definidas de acordo com o seguinte critério.

a) Norte: Bragança, Izeda, Vila Real, Chaves, Viana do Castelo, Braga, Guimarães, Porto, PJ/Porto, St.^a Cruz do Bispo (feminina), St.^a Cruz do Bispo (masculina), 2.º Esquadrão GISP, Paços de Ferreira e Vale do Sousa;

b) Centro: Aveiro, Coimbra, Lamego, Viseu, Guarda, Covilhã, Leiria, R. Leiria, Torres Novas, Castelo Branco, Vale Judeus, Alcoentre e Caldas da Rainha;

c) Lisboa: Lisboa, Sintra, Linhó, Carregueira, PJ/Lisboa, Monsanto, 1.º Esquadrão GISP, Caxias, Hospital de Caxias, Tires, DGRSP, Grupo Operacional Cinotécnico;

d) Sul e Ilhas: Pinheiro da Cruz, Elvas, Évora, Odemira, Beja, Faro, Silves, Olhão, Montijo, Setúbal, Funchal, Angra do Heroísmo, Ponta Delgada e Horta.

Artigo 42.º

Da competência

- 1- Compete à assembleia de delegados geral:
 - a) Examinar, sempre que o pretenda, a contabilidade do sindicato;
 - b) Dar parecer sobre o relatório de atividades e as contas, bem como o plano de atividade e o orçamento apresentados pela direção e o parecer do conselho fiscal;
 - c) Apresentar à direção as sugestões que entenda de interesse para a vida do sindicato;
 - d) Colaborar com a direção na prossecução dos fins do sindicato;
 - e) Fomentar a participação permanente e ativa dos delegados junto dos demais trabalhadores;
 - f) Dinamizar a participação dos trabalhadores na vida sindical;
 - g) Dar parecer nos processos disciplinares instaurados aos associados.
- 2- Compete à assembleia de delegados regional exercer as atribuições previstas nas alíneas c) a f) do número anterior.

Artigo 43.º

Das reuniões

- 1- A assembleia de delegados geral reunirá pelo menos uma vez por ano, na véspera da assembleia geral. A sua convocatória é efetuada pela direção ou por 10 % dos delegados sindicais e as suas deliberações serão tomadas por maioria simples de votos, devendo lavrar-se ata de cada reunião.
- 2- Os membros da direção, mesa da assembleia geral e conselho fiscal e disciplinar poderão assistir à assembleia de delegados, podendo intervir, caso sejam solicitados, mas sem direito a voto.
- 3- A assembleia de delegados regional, pode reunir uma vez por ano em cada uma das regiões, com os delegados sindicais da região, em caso contrário pode reunir antes da assembleia geral. A sua convocatória é efetuada pela direção ouvido o secretariado de delegados e, as suas deliberações serão tomadas por maioria simples, devendo lavrar-se ata de cada reunião.
- 4- Os membros da direção, mesa da assembleia geral e conselho fiscal e disciplinar poderão assistir à assembleia de delegados regional, podendo nela intervir, caso sejam solicitados, sem direito a voto

SECÇÃO VI

Do secretariado de delegados sindicais

Artigo 44.º

Da constituição

- 1- O secretariado de delegados sindicais é constituído pelo coordenador e pelos secretários.
- 2- O secretariado de delegados terá, no mínimo, um elemento na região Norte, um na região Centro, um na região Sul e um na área de Lisboa.

Artigo 45.º

Da competências

- 1- Compete ao secretariado de delegados:
 - a) Convocar as reuniões da assembleia de delegados e dirigi-las;
 - b) Elaborar as atas da assembleia de delegados;
 - c) Comunicar as deliberações da assembleia de delegados à direção, à mesa da assembleia geral e à assembleia geral;
 - d) Em conjunto com o conselho fiscal e disciplinar, analisar e dar parecer sobre os elementos contabilísticos fornecidos pela direção;
 - e) Acompanhar a direção nas visitas aos estabelecimentos prisionais;
 - f) Desenvolver a organização sindical de forma a garantir uma estreita e contínua ligação dos elementos do corpo da guarda prisional ao sindicato, designadamente promovendo a eleição de delegados sindicais e apoiando diretamente os trabalhadores de locais de trabalho que não tenham delegados sindicais.

Artigo 46.º**Das reuniões**

1- O secretariado de delegados pode assistir às reuniões da mesa da assembleia geral e da direção, caso seja convidado.

2- O secretariado de delegados pode reunir com o conselho fiscal e disciplinar para análise da contabilidade do sindicato.

CAPÍTULO IV**Das eleições****SECÇÃO I****Dos princípios gerais****Artigo 47.º****Da data**

A assembleia geral eleitoral elege os órgãos sociais, mesa da assembleia geral, direção e conselho fiscal e disciplinar, até 31 de dezembro do ano do termo do mandato dos membros dos corpos gerentes em exercício, sendo a data designada pelo presidente da mesa da assembleia geral, com a antecedência mínima de 45 dias.

Artigo 48.º**Das candidaturas**

1- As candidaturas podem ser apresentadas pela direção ou por um mínimo de 15 % (quinze por cento) dos sócios no pleno gozo dos seus direitos.

2- As candidaturas têm de ser apresentadas até 30 (trinta) dias antes da data das eleições.

3- As candidaturas têm de conter os elementos efetivos e suplentes a todos os órgãos sociais.

4- As candidaturas contemplarão, na medida possível, as diversas categorias da carreira do corpo da guarda prisional.

5- Os candidatos devem apresentar declaração de aceitação de candidatura e não podem apresentar-se em mais de uma lista.

Artigo 49.º**Da votação**

1- Os membros da mesa da assembleia geral, da direção e do conselho fiscal e disciplinar são eleitos, em lista conjunta, por uma assembleia geral eleitoral constituída por todos os associados que à data da sua realização se encontrem no pleno gozo dos seus direitos sindicais.

2- Os sócios que na data e durante o período de funcionamento do ato eleitoral não se encontrem no seu local de trabalho, podem exercer o seu direito de voto em qualquer secção de voto, a nível nacional, desde que devidamente identificados com o cartão de sócio.

4- Os sócios que votarem nas condições do número anterior devem declarar sob compromisso de honra só terem votado nessa mesa.

5- A declaração referida no número anterior é distribuída pela comissão eleitoral a todas as mesas de voto.

6- Os membros da mesa de voto mencionarão na ata, a enviar ao sindicato, a identificação dos associados que votaram naquela secção de voto, devendo os mesmos ser acrescentados no caderno eleitoral.

Artigo 50.º**Da lista vencedora**

É declarada vencedora a lista que obtiver a maioria dos votos válidos.

SECÇÃO II

Do processo eleitoral

Artigo 51.º

Da organização das eleições

1- A organização do processo eleitoral compete à mesa da assembleia geral, que deve, nomeadamente:

- a) Marcar as eleições;
- b) Convocar a assembleia geral eleitoral, indicando os locais onde funcionarão as secções de voto;
- c) Proceder à designação da comissão eleitoral, que será composta pelo presidente da mesa da assembleia geral, um secretário da mesa da assembleia geral (que será nomeado pelo próprio presidente da mesa da assembleia geral) e o presidente do conselho fiscal e disciplinar, e por um representante de cada uma das listas concorrentes, a nomear posteriormente pelas mesmas;
- d) Promover a organização dos cadernos eleitorais;
- e) Apreciar, em última instância, as reclamações relativas aos cadernos eleitorais;
- f) Receber as candidaturas e verificar a sua regularidade;
- g) Deliberar sobre o horário de funcionamento da assembleia eleitoral e a localização das mesas de voto;
- h) Promover a constituição da mesa de voto;
- i) Promover a confeção e distribuição dos boletins de voto;
- j) Presidir ao ato eleitoral;
- k) Calendarizar as operações do processo eleitoral, nos termos do presente estatuto.

Artigo 52.º

Da convocação da assembleia eleitoral

A convocação da assembleia geral eleitoral será feita por meio de anúncios convocatórios afixados na sede do sindicato e no sítio da *internet* e publicados em dois jornais de difusão nacional, com a antecedência mínima de 45 dias em relação à data das eleições.

Artigo 53.º

Dos cadernos eleitorais

1- Os cadernos eleitorais deverão ser afixados na sede do sindicato no prazo de 10 dias após a convocação das eleições.

2- Nos cadernos serão incluídos os sócios no pleno gozo dos seus direitos sindicais, por ordem alfabética do primeiro nome próprio, com a indicação do número de sócio e do local onde exerce funções.

3- Da inscrição ou omissão irregulares nos cadernos eleitorais poderá qualquer eleitor reclamar para a mesa da assembleia geral nos 10 dias seguintes ao da sua afixação.

4- No mesmo prazo, podem, aqueles que têm em atraso a quotização, liquidar as quotas em dívida, passando a ter capacidade eleitoral.

5- Findo o prazo das reclamações, a mesa da assembleia geral decidirá, no prazo de cinco dias, as que tenham sido apresentadas e organizará um caderno adicional com os sócios que regularizaram a sua situação nos termos do número anterior.

6- Ao caderno adicional é aplicável o disposto nos números 3 e 4 deste artigo, com redução do prazo de reclamação para cinco dias.

Artigo 54.º

Da apresentação das candidaturas

1- A apresentação das candidaturas deve ser feita até ao 30.º dia anterior à data designada para as eleições e consiste na entrega à comissão eleitoral:

- a) Do documento de apresentação de candidatura da lista;
- b) Da lista que deve conter a identificação pessoal dos candidatos, através da indicação do nome completo, número de sócio e local de exercício de funções;
- c) Do termo individual de aceitação da candidatura;
- d) Da indicação do sócio escolhido para exercer as funções de mandatário nacional, que representará a lista nas operações eleitorais e receberá as notificações das deliberações da comissão eleitoral;

e) Do programa de ação da lista.

2- As listas de candidaturas devem conter um número de candidatos suplentes igual a metade do número dos candidatos efetivos, bastando quanto àqueles a indicação do órgão a que se destinam.

3- As listas de candidatura só serão consideradas desde que se apresentem para todos os órgãos a eleger.

Artigo 55.º

Da aceitação das candidaturas

1- A comissão eleitoral verificará a regularidade das candidaturas nos cinco dias subsequentes ao encerramento do prazo para a entrega das listas.

2- Verificando-se a existência de irregularidades, os mandatários das listas serão imediatamente notificados para as suprir no prazo de três dias.

3- Nos dois dias seguintes ao termo do prazo referido no número anterior, a comissão eleitoral decidirá pela aceitação ou rejeição definitiva da candidatura.

4- Em caso de rejeição, caberá recurso, sem efeito suspensivo, para a assembleia geral.

5- A cada lista corresponderá uma letra maiúscula por ordem alfabética da sua entrega à comissão eleitoral.

6- A composição das listas, bem como os respetivos programas, serão afixados na sede do sindicato desde a data da sua aceitação definitiva até à realização das eleições.

7- O sindicato assegurará a igualdade de oportunidades e a imparcialidade no tratamento das listas concorrentes às eleições.

8- O sindicato participará nos encargos da campanha eleitoral com uma verba a estipular pela comissão eleitoral, após haver conhecimento das listas definitivamente aceites, em função do orçamentado para o ano em questão, sendo essa verba de montante igual para cada lista.

Artigo 56.º

Da campanha eleitoral

1- A campanha eleitoral tem o seu início a partir da decisão prevista no número 3 do artigo anterior e termina na antevéspera do ato eleitoral.

2- A campanha eleitoral será orientada livremente pelas listas concorrentes.

3- É garantida, nas instalações sindicais, a existência de locais fixos para a colocação, em igualdade de circunstâncias, de propaganda das diversas listas.

Artigo 57.º

Da desistência e substituição de candidaturas

1- Não é admitida a substituição de candidatos.

2- Excetua-se do disposto no número anterior a substituição resultante de morte ou doença que determine a perda de capacidade física ou psíquica ocorrida até 10 dias antes da data designada para eleições.

3- A substituição que se efetue nos termos do número anterior será, após admitida pela mesa da assembleia geral, anunciada por avisos a afixar nas instalações sindicais.

Artigo 58.º

Dos boletins de voto

1- Os boletins de voto serão de forma retangular e editados em papel liso não transparente, com uma marca de água e com as dimensões apropriadas para neles caber a indicação de todas as listas a submeter à votação.

2- Em cada boletim de voto serão impressas as letras das listas concorrentes, dispostas horizontalmente, umas abaixo das outras, pela ordem que lhes caiba nos termos do número 5 ao artigo 55.º, seguindo-se a cada uma delas um quadrado.

3- As mesas de voto disporão de boletins em número suficiente a permitir o voto presencial.

4- No prazo de 10 dias após a deliberação final sobre as reclamações dos cadernos eleitorais, será remetido aos presidentes das mesas de voto os boletins de voto.

Artigo 59.º

Da assembleia de voto

1- Compõem a mesa de voto, 1 (um) elemento de cada lista e 1 (um) representante da comissão eleitoral, nomeado presidente da mesa, que presidirá.

- 2- A assembleia de voto funcionará em todos os locais de voto e com o horário a estabelecer pela mesa da assembleia geral, que dará, com a devida antecedência, conhecimento desta sua deliberação a todos os eleitores.
- 3- Serão distribuídos à mesa da assembleia de voto duas cópias dos cadernos eleitorais.
- 4- Para a validade das operações eleitorais exige-se a presença de, pelo menos, dois membros da mesa.
- 5- Das deliberações da mesa da assembleia de voto reclama-se para a mesa da assembleia geral.
- 6- É permitido a cada lista designar um delegado à assembleia de voto, sendo obrigatoriamente sócio do sindicato, que terá a faculdade de fiscalizar as operações, e será ouvido em todas as questões que se suscitarem durante o funcionamento da assembleia.
- 7- À mesa de voto competirá dirigir o processo eleitoral no seu âmbito.

Artigo 60.º

Do processo de votação

- 1- A votação consiste na colocação, no boletim de voto, de uma cruz (x) no quadrado que identifica a lista escolhida.
 - 2- Na votação, os eleitores identificam-se perante a mesa através de cartão de associado, com ou sem fotografia, devendo neste último caso ser acompanhado de bilhete de identidade ou outro documento de identificação, com fotografia.
 - 3- Verificada a inscrição nos cadernos eleitorais, os eleitores entregarão ao presidente da mesa o boletim de voto dobrado em quatro.
 - 4- O presidente introduzirá o boletim na urna, ao mesmo tempo que os escrutinadores descarregarão o voto, rubricando o respetivo caderno na linha correspondente ao nome do eleitor.
- § único. Aberta a urna e havendo divergência entre o número de descargas e o número de sobrescritos e boletins, prevalece este último.

Artigo 61.º

Do apuramento dos resultados

- 1- Encerrada a votação, o presidente da mesa de voto mandará contar os votantes segundo as descargas efetuadas nos cadernos eleitorais.
- 2- Concluída a contagem, será aberta a urna a fim de se conferir o número de boletins e sobrescritos introduzidos na urna.
- 3- Um dos escrutinadores desdobrará os boletins e abrirá os sobrescritos, um a um, e anunciará em voz alta a lista votada. O outro escrutinador registrará em folha própria os votos atribuídos por lista, bem como os votos em branco e os nulos.
- 4- Corresponderá a voto branco o boletim que não tenha sido objeto de qualquer tipo de marca.
- 5- Serão nulos os votos:
 - a) Expressos em boletim diverso do distribuído para o efeito;
 - b) Em cujo boletim tenha sido feita inscrição diferente da prevista neste estatuto;
 - c) Quando tenha sido assinalado mais de um quadrado ou quando haja dúvidas sobre qual o quadrado assinalado;
 - d) Quando no boletim tenha sido feito qualquer corte, desenho ou rasura.
- 6- Os boletins de voto serão examinados e exibidos pelo presidente, que os agrupará em lotes separados correspondentes às listas votadas, aos votos em branco e aos votos nulos.
- 7- Terminadas as operações referidas nos números anteriores, o presidente procederá à contraprova da contagem dos boletins de cada um dos lotes.
- 8- O apuramento será imediatamente comunicado à comissão eleitoral e publicado no local de funcionamento da assembleia de voto, discriminando-se os números de votantes, de votos em branco, de votos nulos e de votos atribuídos a cada lista.
- 9- A contagem dos votantes, dos boletins e dos votos será pública.
- 10- Todos os boletins de voto utilizados e não utilizados, bem como aqueles sobre os quais haja reclamação ou protesto serão remetidos à comissão eleitoral com os documentos que lhes digam respeito, durante o dia útil seguinte.
- 11- Pode ser apresentado recurso com fundamento em irregularidade do ato eleitoral, o qual deverá ser apresentado à mesa da assembleia geral até três dias após a fixação dos resultados.

12- A mesa da assembleia geral deve apreciar o recurso no prazo de quarenta e oito horas, sendo a decisão comunicada aos recorrentes por escrito e afixada na sede do sindicato.

13- Da decisão da mesa da assembleia geral cabe recurso para assembleia geral, que será convocada expressamente para o efeito nos 15 dias seguintes ao seu recebimento e que decidirá em última instância.

14- O recurso para a assembleia geral tem de ser interposto no prazo de quarenta e oito horas após a comunicação da decisão referida no número 12 deste artigo.

Artigo 62.º

Da ata e apuramento final

1- Competirá a um dos escrutinadores, designados pelo presidente da comissão eleitoral, elaborar a ata das operações de votação e apuramento das mesas de voto.

2- Da ata deverão constar:

- a) Os nomes dos membros da mesa;
- b) A hora da abertura e do encerramento da votação;
- c) As deliberações tomadas pela mesa;
- d) O número de votantes, de votos em branco, nulos e os obtidos por cada lista;
- e) O número e identificação dos boletins sobre os quais tenha incidido reclamação ou protesto;
- f) As divergências de contagem;
- g) As reclamações, protestos ou contraprotestos;
- h) Quaisquer outras ocorrências que a mesa julgue serem dignas de menção.

3- Após a receção das atas, dos cadernos eleitorais com as descargas e dos boletins de voto utilizados e não utilizados, de todas as mesas, a comissão eleitoral, no prazo de 24 horas, apurará e proclamará os resultados finais, elaborando a respetiva ata.

4- O presidente cessante da mesa da assembleia geral conferirá posse aos membros eleitos, no prazo de 15 dias após a publicação da ata de apuramento final.

Artigo 63.º

Dos casos não previstos e dúvidas

A resolução dos casos não previstos e dúvidas que possam ser suscitadas é da competência da mesa da assembleia geral, de acordo com o previsto na lei geral.

CAPÍTULO VI

Do património

Artigo 64.º

Das receitas

Constituem receitas do sindicato:

- a) O produto das quotizações dos sócios;
- b) Os donativos e subsídios;
- c) Os juros de depósito ou rendimentos de aplicações financeiras;
- d) Receitas extraordinárias.

Artigo 65.º

Da cativação de receitas

Das receitas de quotização, serão retirados:

- a) 10 % para o fundo de apoio à greve;
- b) 5 % para o fundo de reserva, com vista a fazer face a situações imprevistas;
- c) 5 % para benefícios dos associados, a definir anualmente.

Artigo 66.º

Da aplicação das receitas

1- As receitas do SNCGP destinam-se à prossecução dos seus fins, designadamente:

- a) Às despesas de gestão e funcionamento;
- b) À aquisição de bens, serviços ou direitos, para si ou para os associados;
- c) À constituição de fundos que venham a ser criados por proposta da direção, aprovada em reunião de corpos gerentes.

2- As despesas serão obrigatoriamente autorizadas pela direção, que poderá delegar em qualquer dos seus membros a competência por tal autorização até montantes determinados.

Artigo 67.º

Do património

O património do SNCGP é constituído pelos bens móveis e imóveis de que é proprietário, pelos direitos de que é titular e pelas receitas previstas nos estatutos.

Artigo 68.º

Das contas

As contas devem ser elaboradas por verbas separadas, segundo as regras da contabilidade organizada, e serão anualmente apresentadas pela direção ao conselho fiscal e, depois, à assembleia geral, com o parecer dos restantes órgãos.

CAPÍTULO VII

Da alteração estatutária

Artigo 69.º

Dos estatutos

1- Os presentes estatutos só poderão ser alterados pela assembleia geral.

2- A convocatória da assembleia geral para a alteração dos estatutos deveser feita com a antecedência mínima de 30 dias e publicada em dois jornais diários de grande circulação do Norte e Sul do país.

Artigo 70.º

Fusão, integração e dissolução

A fusão, integração e dissolução do sindicato só se verificará por deliberação da assembleia geral expressamente convocada para o efeito e desde que votada, por, pelo menos, três quartos do número total de sócios presentes, de acordo com lista de presenças.

Artigo 71.º

Prolongamento do mandato dos atuais corpos gerentes

O aumento para quatro anos da duração do mandato dos órgãos sociais só será aplicável a partir da primeira eleição a realizar após a aprovação e entrada em vigor das alterações ora introduzidas no estatuto.

Artigo 72.º

Primeira eleição dos delegados sindicais

A eleição prevista no artigo 35.º ocorrerá 30 dias após a tomada de posse dos novos corpos gerentes, após a aprovação e entrada em vigor das alterações ora introduzidas ao estatuto do SNCGP.

Artigo 73.º

Destino do património do sindicato em caso de extinção ou dissolução

1- No caso de extinção ou dissolução, os seus bens e património não poderão ser distribuídos pelos seus associados.

2- No caso de extinção ou dissolução do sindicato, os seus bens e património serão distribuídos à Liga Portuguesa Contra o Cancro.

Artigo 74.º

Das dúvidas e omissões

É competente para a resolução das dúvidas ou omissões, a mesa da assembleia geral, em obediência a estes estatutos e à lei geral.

Registado em 20 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 16, a fl. 7 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos - STI - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 30 de novembro de 2024, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 19, de 22 de maio de 2011.

Artigo 50.º

Aplicação dos fundos

Os fundos do STI, têm obrigatoriamente, a seguinte aplicação:

1- Quotizações mensais:

- a) Entre 40 % e 55 %, para despesas correntes e encargos resultantes da normal atividade do STI;
- b) Entre 40 % e 55 % para o fundo de ação social;
- c) 5 % para o fundo de greve.

Artigo 51.º

Orçamento

Sem prejuízo das disposições dos estatutos, o orçamento reger-se-á pelo Regulamento Orçamental e de Contas.

1- (...)

2- (...)

3- Os orçamentos das direções distritais e regionais são definidos no Regulamento Orçamental e de Contas e não pode exceder 25 % do valor orçamentado para a gestão corrente, no seu conjunto.

4- *(Eliminado.)*

5- *(Eliminado.)*

Registado em 20 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 15, a fl. 7 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato Nacional dos Juizes de Paz - SinJuP - Alteração

Alteração de estatutos aprovada em 23 de abril de 2025, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 30, de 15 de agosto de 2023.

CAPÍTULO I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Denominação, âmbito, duração e sede

- 1- O Sindicato Nacional dos Juizes de Paz, abreviadamente designado por SinJuP ou sindicato, é a associação sindical que representa os juizes de paz nele filiados.
- 2- O SinJuP tem âmbito nacional e é constituído por tempo indeterminado.
- 3- O SinJuP tem a sua sede em Coimbra, na Estrada da Redonda, n.º 132, Eiras, 3020-253 Coimbra.

Artigo 2.º

Princípios

- 1- A ação sindical do SinJuP rege-se pelos princípios da organização e gestão democráticas, da autonomia e da independência relativamente ao Estado, aos partidos políticos, às instituições religiosas ou associações de outra natureza.
- 2- O SinJuP pugna pelo efetivo exercício da liberdade sindical, garantindo a todos os juizes de paz o direito de se filiarem, independentemente das suas opções políticas ou religiosas e sem qualquer discriminação.
- 3- O exercício de cargo de direção do SinJuP é incompatível com o exercício de qualquer cargo de direção em partido político, instituição religiosa ou outra associação relativamente à qual exista conflito de interesses.

Artigo 3.º

Fins

O SinJuP tem por fins pugnar pelo aperfeiçoamento e dignificação da justiça; assegurar a defesa e promoção dos interesses profissionais, económicos, sociais, culturais e morais dos associados e a sua representação na defesa destes interesses; pugnar pelo desenvolvimento e prestígio dos Julgados de Paz; participar na discussão e elaboração de legislação e colaborar e participar em organizações congéneres nacionais ou internacionais promovendo uma justiça de proximidade, acessível e pronta.

Artigo 4.º

Prossecução dos fins

1- Para a prossecução dos seus fins o SinJuP propõe-se, nomeadamente:

- a) Promover a constante dignificação da função do juiz de paz, designadamente defendendo e assegurando a sua independência e fomentando a criação de estruturas capazes de a garantir, bem como a constante melhoria das condições de trabalho;
- b) Promover a formação profissional, cultural e científica dos seus associados e a publicação e divulgação de literatura jurídica, designadamente, sobre a temática dos Julgados de Paz;
- c) Defender qualquer associado que esteja a ser vítima de injustiça, podendo, inclusivamente, assegurar essa defesa em processo que lhe seja movido, salvo se o próprio associado se opuser;
- d) Prestar aos familiares e herdeiros dos associados, no caso da morte destes, as informações, auxílio e assistência necessários à tutela dos direitos decorrentes do exercício da função;
- e) Veicular externamente as posições dos juizes de paz sobre todos os aspectos relevantes para a defesa da imagem, prestígio e dignidade da sua função;
- f) Participar na definição e alteração do quadro normativo relativo aos Julgados de Paz e aos juizes de paz e qualquer outro, com estes, direta ou indiretamente relacionado;
- g) Propor aos órgãos de soberania as reformas conducentes à melhoria dos Julgados de Paz e pugnar pelo seu envolvimento em todas as reformas sobre matérias com eles direta ou indiretamente ligadas;
- h) Propor, negociar e celebrar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- i) Intervir nos processos disciplinares instaurados aos associados;
- j) Decretar a greve e pôr-lhe termo;
- k) Estimular o intercâmbio de informações e de experiências com entidades internacionais congêneres;
- l) Filiar-se em organizações nacionais e internacionais que prossigam objetivos similares;
- m) Prestar serviços de ordem económica ou social aos associados e fomentar o desenvolvimento e organização de obras sociais.

Artigo 5.º

Símbolos sindicais

O sindicato usará bandeira e carimbo com a denominação e uma ilustração emblemática referente Juizes de Paz, podendo ainda possuir e utilizar selo branco se tanto vier a ser estabelecido.

CAPÍTULO II

Dos associados

Artigo 6.º

Requisitos de admissão

- 1- São associados efetivos todos os juizes de paz empossados que, por ato voluntário, se inscrevam no SinJuP, declarem aceitar os seus estatutos e paguem as quotas obrigatórias.
- 2- Salvo manifestação de vontade em contrário, o associado que se aposente manterá a sua qualidade de associado, sendo-lhe aplicadas as disposições especiais previstas nos presentes estatutos.
- 3- Salvo manifestação de vontade em contrário, o associado que suspenda o exercício das suas funções, por período não superior a um ano, manterá a qualidade de associado nos termos previstos no número antecedente.

Artigo 7.º

Associados honorários

- 1- Podem ser associados honorários todos aqueles que tenham prestado contribuição especialmente relevante ao sindicato, ou à classe, e a quem a assembleia geral delibere, por maioria de três quartos, a atribuição da categoria de «associado honorário», sob proposta da direção ou de, pelo menos, dez por cento dos associados.
- 2- Os associados honorários não gozam dos direitos nem estão sujeitos aos deveres previstos nestes estatutos.

Artigo 8.º

Direitos

1- São direitos dos associados:

- a) Eleger, ser eleito e destituir os órgãos do SinJuP nas condições fixadas nos presentes estatutos;
- b) Participar nas assembleias-gerais, discutindo e votando os assuntos em debate;
- c) Usufruir de todos os serviços e benefícios que o sindicato possa proporcionar;
- d) Requerer a convocação da assembleia geral nos termos dos presentes estatutos;
- e) Examinar os livros, relatórios e contas e demais documentos desde que o requeira, fundamentadamente por escrito, à direção, com a antecedência mínima de quinze dias;
- f) Possuir um cartão de associado;
- g) Beneficiar das condições de trabalho negociadas pelo sindicato, bem como quaisquer outras regalias, ações ou serviços prestados pelo diretamente pelo mesmo ou através de terceiros;
- h) Reclamar perante a direção dos atos que considerem lesivos dos seus direitos e exigir dos órgãos sindicais a comunicação escrita de qualquer sanção que por estes seja imposta acompanhada das razões que a motivaram;
- i) Apresentar as propostas que julgarem do interesse coletivo;
- j) Recorrer para a assembleia geral de todas as infrações aos estatutos e regulamentos internos ou de quaisquer atos da direção, quando os julgarem irregulares;
- k) Beneficiar do apoio sindical e jurídico em tudo o que se relacione com a sua atividade profissional;
- l) Ser informado de toda a atividade do sindicato.

2- O associado inscrito há menos de seis meses à data das eleições não goza do direito de ser eleito para os órgãos sociais nem do referido na alínea d) supra.

3- Constitui ainda direito dos associados exercer o direito de tendência cuja regulação constitui anexo a estes estatutos, deles sendo parte integrante.

Artigo 9.º

Deveres

São deveres dos associados:

- a) Contribuir para o prestígio do SinJuP abstendo-se de assumir, individual ou coletivamente, comportamentos ofensivos ou contrários aos princípios e objetivos do mesmo;
- b) Participar ativamente nas suas atividades;
- c) Cumprir o disposto nos presentes estatutos, nos regulamentos internos e as deliberações dos órgãos sociais;
- d) Proceder ao pagamento pontual e integral das quotizações;
- e) Comunicar, por escrito, à direção qualquer alteração à sua situação profissional ou dados de contacto;
- f) Desempenhar com zelo, diligência e gratuitamente o cargo sindical para que tenha sido eleito, salvo escusa fundamentada e aceite pela assembleia;
- g) Sujeitar-se ao regulamento disciplinar, a aprovar em assembleia geral por maioria de três quartos dos associados.

Artigo 10.º

Disciplina dos associados

1- A violação dos deveres legais, estatutários ou regulamentares por parte de qualquer associado que, pela sua gravidade ou reiteração, seja suscetível de pôr em causa os princípios definidos nos presentes estatutos ou a boa imagem e prestígio do SinJuP ou da classe, constitui infração disciplinar e sujeita o responsável a procedimento disciplinar.

2- Consoante a gravidade da infração, são aplicáveis as seguintes sanções disciplinares:

- a) Advertência;
- b) Advertência registada;
- c) Suspensão até 180 (cento e oitenta) dias;
- d) Exclusão.

3- A pena de exclusão só pode ser aplicada ao associado que pratique atos gravemente atentatórios da dignidade da função de juiz de paz, que lesem gravemente os interesses do SinJuP ou constituam, de forma sistemática e grave, condutas manifestamente contrárias aos seus princípios e objetivos e quando outra sanção não se mostre adequada.

Artigo 11.º

Processo disciplinar

1- A instauração do procedimento disciplinar compete à direção, por iniciativa própria, por participação de qualquer órgão do SinJuP ou de qualquer associado, no prazo de 30 (trinta) dias, a contar do conhecimento e desde que sobre a prática dos factos não tenha decorrido mais de 1 (um) ano.

2- Havendo conselho jurisdicional, as funções de instrução e decisão do processo disciplinar competem a este órgão que, no prazo de 35 (trinta e cinco) dias, proferirá decisão ou apresentará à direção uma proposta de aplicação da sanção de exclusão, a qual deverá diligenciar a realização de uma assembleia geral extraordinária nos 40 (quarenta) dias subsequentes.

3- Não havendo conselho jurisdicional, a instrução do processo será efetuada, no prazo de 20 (vinte) dias, por um grupo de três associados, nomeados, no prazo de 10 (dez) dias, nos termos previstos no artigo 32.º, que apresentarão uma proposta de decisão à direção. Recebido o processo, a direção decidirá, no prazo de 15 (quinze) dias, pelo arquivamento, pela aplicação da sanção ou pela realização de uma assembleia geral extraordinária, nos termos e pelas razões previstas no final do número anterior.

4- Das decisões de arquivamento, suspensão e exclusão cabe recurso, com efeito suspensivo, para a assembleia geral, a interpor pelo associado sujeito do processo disciplinar no prazo de 10 (dez) dias a contar do conhecimento da decisão.

5- O associado que seja objeto de processo disciplinar não pode participar nas deliberações relativas à instrução e decisão do mesmo.

6- O processo disciplinar é escrito, assegura o contraditório e as garantias de defesa, e a decisão é sempre fundamentada.

Artigo 12.º

Suspensão de direitos de associado

1- A qualidade de associado fica suspensa:

- a) Quando o associado estiver em situação de licença sem vencimento, por período superior a um ano;
- b) Quando o associado tomar posse de cargo em órgão do poder político ou equiparado, ou exercer funções manifestamente incompatíveis com as de juiz de paz;
- c) Quando o associado o requerer por razões fundadas e relevantes e a direção deferir tal pedido;
- d) Quando o associado deixar de pagar quotas correspondentes a um período de seis meses e o órgão competente tiver deliberado a suspensão.

2- A suspensão da qualidade de associado determina a suspensão do exercício dos inerentes direitos e deveres, caducando automaticamente o mandato do associado que faça parte dos órgãos sociais.

Artigo 13.º

Perda da qualidade de associado

1- Perde a qualidade de associado quem:

- a) Deixar de ser juiz de paz, por decisão transitada em julgado;
- b) Cancelar a sua inscrição;
- c) Faltar ao pagamento atempado de doze quotizações mensais;
- d) For punido com pena de expulsão, nos termos previstos no artigo 10.º número 2 alínea d).

2- Os juízes de paz podem ser readmitidos como associados mediante deliberação em assembleia geral.

Artigo 14.º

Quotas

1- Os associados estão obrigados ao pagamento de uma contribuição mensal cujo montante será determinado em assembleia geral.

2- Os associados aposentados estão obrigados ao pagamento de uma contribuição mensal correspondente 50 % (cinquenta por cento) do valor da contribuição fixada no número anterior.

3- Os associados honorários não estão obrigados ao pagamento de qualquer contribuição mensal.

4- A contribuição mensal deverá ser paga até ao dia oito de cada mês, mediante transferência bancária para conta do sindicato, transferência que o associado deverá comunicar à direção, no prazo de três dias após a sua realização, ou por qualquer outro meio de pagamento idóneo.

5- A direção poderá deliberar, por maioria qualificada, planos semestrais ou anuais de pagamento das contribuições mais favoráveis que o pagamento mensal.

6- A falta de pagamento da contribuição mensal implica a suspensão de direitos nos termos dos artigos 12.º e 13.º

CAPÍTULO III

Órgãos e funcionamento

SECÇÃO I

Disposições gerais

Artigo 15.º

Órgãos do SinJuP

1- São órgãos do SinJuP:

- a) A assembleia geral;
- b) A direção;
- c) O conselho fiscal;
- d) O conselho jurisdicional.

2- O conselho jurisdicional só é um órgão obrigatório do sindicato a partir do momento em que o mesmo tenha mais de cinquenta associados efetivos.

Artigo 16.º

Mandato e substituição

1- O mandato dos órgãos eleitos do SinJuP tem a duração de dois anos e termina com a tomada de posse dos novos membros eleitos para os órgãos do sindicato.

2- A eleição para os órgãos sindicais terá lugar no mês de novembro do último ano de cada biénio.

3- Os membros dos órgãos do sindicato só podem ser reeleitos uma vez consecutiva, salvo se a assembleia geral expressamente reconhecer, por maioria, que é impossível ou inconveniente proceder à sua substituição.

4- Em caso de vacatura da maioria dos lugares de cada órgão social, depois de esgotados os respetivos suplentes, se os houver, deverão realizar-se eleições parciais para o preenchimento das vagas, no prazo máximo de trinta dias a contar da verificação da situação, devendo a posse ter lugar num dos dois dias úteis seguintes à eleição, considerando-se que o termo do mandato destes membros eleitos coincide com o dos inicialmente eleitos.

Artigo 17.º

Regulamentos internos

1- Os órgãos do SinJuP podem dotar-se de regulamentos internos.

2- As disposições regulamentares devem obedecer aos presentes estatutos e deverão ser ratificadas em assembleia geral.

Artigo 18.º

Destituição

A assembleia geral pode destituir por maioria de três quartos dos votos dos associados, qualquer membro dos órgãos sindicais por violação do previsto nos presentes estatutos ou se o mesmo membro não comparecer, injustificadamente, a quatro ou mais reuniões do respetivo órgão para as quais tenha sido regularmente convocado.

SECÇÃO II

Assembleia geral

Artigo 19.º

Definição

A assembleia geral é o órgão deliberativo máximo do SinJuP e rege-se pelas normas legais em tudo quanto não esteja previsto nestes estatutos.

Artigo 20.º

Constituição da assembleia geral

- 1- A assembleia geral é composta por todos os associados no pleno uso dos seus direitos, e pela mesa.
- 2- A mesa da assembleia geral é composta pelo presidente, pelo vice-presidente e por um secretário, incumbindo ao primeiro convocar as assembleias gerais e dirigir os respetivos trabalhos, ao segundo coadjuvá-lo e assumir as suas funções na respetiva ausência, e ao terceiro secretariar as reuniões e elaborar as atas.
- 3- Sem prejuízo do disposto no número 2, em caso de ausência ou impedimento de qualquer membro da mesa, compete à assembleia geral designar, de entre os associados presentes, quem deve substituir o presidente, o vice-presidente ou o secretário.

Artigo 21.º

Competências

Compete à assembleia geral, sem prejuízo das demais competências atribuídas por lei ou pelos estatutos, deliberar sobre:

- a) Alteração dos estatutos;
- b) Todos os assuntos respeitantes ao sindicato, definindo as linhas fundamentais da sua atuação, incluindo contribuições extraordinárias;
- c) Eleição e destituição dos membros dos órgãos da associação;
- d) O plano de atividades e orçamento, podendo propor as alterações que entender convenientes;
- e) O relatório de atividades e contas da direção;
- f) A exclusão de associados, o que será efetuado por escrutínio secreto;
- g) Qualquer assunto que lhe seja submetido por proposta subscrita por, pelo menos, dez por cento dos associados efetivos, com o mínimo de cinco associados;
- h) Designação de representante do SinJuP junto de qualquer entidade, pública ou privada, na sequência de previsão legal ou solicitação da respetiva entidade;
- i) Autorização para o sindicato demandar os membros dos órgãos sindicais por atos praticados no exercício das suas funções;
- j) Participação do SinJuP em organizações congêneres nacionais ou internacionais;
- k) Apreciar e deliberar sobre os recursos interpostos das decisões da direção;
- l) Deliberar sobre a fusão do SinJuP com outras organizações sindicais;
- m) Reconhecer qualquer tendência político-sindical;
- n) Decidir o recurso à greve;
- o) Deliberar sobre a extinção e consequente liquidação do SinJuP, bem como o destino do respetivo património;
- p) Demais matérias não compreendidas nas atribuições legais ou estatutárias dos restantes órgãos.

Artigo 22.º

Convocação da assembleia geral

- 1- Incumbe ao presidente convocar as assembleias gerais, por via postal ou qualquer meio eletrónico com confirmação de receção, com a antecedência mínima de vinte dias, e dirigir os respetivos trabalhos. A partir do momento em que a associação proceda à publicação periódica de qualquer brochura, revista ou outro documento, a convocatória deverá também, obrigatoriamente, ser anunciada nessa publicação.
- 2- A convocatória deve conter obrigatoriamente o dia, hora e local da reunião e a ordem de trabalhos.
- 3- A convocatória para a assembleia geral ordinária prevista no artigo seguinte é acompanhada ou de cópia do relatório e contas, do plano anual de atividades e orçamento ou do projeto de alteração de estatutos ou de

informação do modo como os associados podem obter esses documentos com a antecedência de dez dias relativamente à data da assembleia geral.

4- No caso de fazer parte da ordem de trabalhos a decisão sobre recursos em matéria disciplinar, a convocação do associado visado deve ser feita por carta registada com aviso de receção, enviada com a antecedência referida no número 1, para o domicílio que conste no registo do sindicato, presumindo-se em qualquer caso recebida no terceiro dia útil posterior ao do registo.

Artigo 23.º

Reuniões ordinárias e extraordinárias

1- A assembleia geral ordinária realiza-se:

a) Durante o mês de março, para analisar e aprovar o relatório e contas do ano anterior, apresentado pela direção, bem como o respetivo parecer do conselho fiscal;

b) Durante o mês de dezembro para aprovação do plano anual de atividades e orçamento para o ano seguinte.

2- A assembleia geral eleitoral para os órgãos sociais deve ser ordinariamente convocada para o mês de novembro do respetivo ano.

3- Poderão realizar-se assembleias gerais extraordinárias sempre que o seu presidente a convoque, por sua iniciativa, por solicitação de qualquer dos órgãos da associação ou de dez por cento dos associados efetivos, no mínimo de cinco associados, com indicação precisa do objeto da reunião.

Artigo 24.º

Funcionamento da assembleia geral

1- A assembleia geral reúne, em primeira convocação, se estiverem presentes, ou representados, mais de metade dos associados efetivos ou três quartos desses associados caso a ordem de trabalhos inclua deliberações que careçam de tal maioria.

2- Caso, à hora marcada, não se verifique o número de presenças referido no número anterior, a assembleia reúne e funciona validamente, em segunda convocação, sessenta minutos depois, com qualquer número de associados.

3- Qualquer associado pode fazer-se representar por outro associado, mediante carta dirigida ao presidente da mesa da assembleia geral, salvo o disposto no número 5 do artigo seguinte.

Artigo 25.º

Deliberações da assembleia geral

1- As deliberações da assembleia geral são tomadas por maioria absoluta dos votos dos associados presentes ou representados, salvo as deliberações relativas às matérias constantes das alíneas a), f) e h) do artigo 21.º, as quais são tomadas por maioria de três quartos dos votos, salvo diferente disposição expressa dos presentes estatutos.

2- Os associados efetivos que se encontrem no uso dos seus direitos estatutários têm direito a dois votos e os que sejam juizes de paz aposentados têm direito a um voto.

3- As deliberações da assembleia geral serão tomadas por voto secreto sempre que se refiram a pessoas e a matéria eleitoral ou quando o presidente da mesa assim o determine por si ou a requerimento de vinte por cento dos associados presentes.

4- Nenhum associado pode votar nas deliberações em que haja conflito de interesses entre o sindicato e ele, seu cônjuge, ascendente ou descendente, designadamente, em matéria disciplinar.

5- É admitido o voto por correspondência, ou por procuração, nos termos expressamente previstos nos estatutos, salvo quando estiver em causa deliberação sobre associados, destituição de membros de órgãos sociais e dissolução do sindicato.

Artigo 26.º

Atas

1- As deliberações da assembleia geral só podem ser aprovadas pelas respetivas atas.

2- A ata deve conter, pelo menos:

a) O lugar, o dia e a hora da reunião;

b) O nome do presidente e dos secretários;

c) A lista de presenças que deve ser anexada à ata;

- d) A ordem do dia constante da convocatória, salvo quando esta seja anexada à ata;
- e) Referência aos documentos e relatórios submetidos à assembleia;
- f) O teor das deliberações tomadas;
- g) Os resultados das votações;
- h) O sentido das declarações de voto dos associados, se estes o requererem.

3- As atas devem ser lavradas no respetivo livro de atas e devem ser assinadas pelos respetivos membros da mesa da assembleia geral.

4- A mesa da assembleia geral poderá decidir proceder à gravação das reuniões da assembleia geral com vista a facilitar a elaboração da respetiva ata, sendo a gravação destruída logo que a ata se encontre aprovada e assinada.

SECÇÃO III

Direção

Artigo 27.º

Composição

1- A direção é o órgão colegial de representação e administração do SinJuP e de execução das deliberações da assembleia geral.

2- A direção é composta por três membros, dos quais um presidente, um vice-presidente e um tesoureiro, podendo haver suplentes em igual número.

Artigo 28.º

Competência da direção

Compete à direção a gestão administrativa e financeira do SinJuP, bem como a sua representação, nomeadamente:

- a) Orientar as atividades do sindicato no sentido da prossecução dos seus objetivos e finalidades em conformidade com as diretivas definidas em assembleia geral;
- b) Executar as deliberações da assembleia geral;
- c) Apresentar anualmente à assembleia geral a proposta de orçamento ordinário e do plano de atividades para o exercício do ano seguinte;
- d) Apresentar anualmente à assembleia geral o relatório de atividades e a conta de gerência, respeitantes ao exercício anterior;
- e) Adquirir, alienar ou permutar bens móveis, valores mobiliários ou bens imóveis, estes últimos, mediante autorização prévia da assembleia geral;
- f) Abrir e manter contas bancárias, emitir e assinar cheques;
- g) Negociar e contratar, nos termos da lei e depois da aprovação pela assembleia geral, quaisquer empréstimos ou financiamentos para a prossecução do objeto e finalidade social do sindicato;
- h) Celebrar contratos para a aquisição de bens e serviços necessários à prossecução dos fins do sindicato;
- i) Propor à assembleia geral a participação do sindicato em quaisquer pessoas coletivas;
- j) Cumprir e fazer cumprir o disposto na lei, nos presentes estatutos e nos regulamentos internos;
- k) Representar o SinJuP, em juízo ou fora dele, perante todas as entidades públicas e privadas, sem prejuízo do previsto na alínea h) do artigo 21.º;
- l) Requerer a convocação de assembleias gerais;
- m) Constituir comissões ou grupos de trabalho, nos termos previstos no artigo 33.º e nomear o seu coordenador;
- n) Deliberar sobre quaisquer matérias, nos termos dos estatutos, do Regulamento Interno previsto no número 2 do artigo 17.º e das disposições legais aplicáveis;
- o) Admitir e rejeitar, de acordo com os estatutos, a inscrição de associados;
- p) Propor, discutir, negociar e outorgar instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho;
- q) Exercer o poder disciplinar previsto nestes estatutos;
- r) Coordenar a ação dos delegados sindicais e respetivas eleições.

Artigo 29.º**Atribuições dos membros**

- 1- O presidente da direção é o presidente do SinJuP.
- 2- O presidente representa o sindicato em juízo e fora dele e coordena a direção.
- 3- O vice-presidente coadjuva o presidente no exercício das suas funções e substitui-o nas suas faltas e impedimentos.
- 4- O tesoureiro recebe e guarda os valores do sindicato; assina, com outro membro da direção, as autorizações de pagamento e documentos de receitas; elabora as contas de gerência.
- 5- A direção elaborará Regulamento Interno especificando as atribuições de cada membro da direção.

Artigo 30.º**Representação do sindicato**

Para obrigar o SinJuP, em quaisquer atos ou contratos, são necessárias e bastantes as assinaturas de dois membros da direção, salvo nos atos de mero expediente em que bastará a assinatura de qualquer membro da direção.

Artigo 31.º**Reuniões e deliberações da direção**

- 1- A direção reúne sempre que convocada pelo seu presidente.
- 2- A direção só poderá deliberar com a presença da maioria dos seus membros, sendo as deliberações tomadas por maioria dos votos dos membros presentes, cabendo ao presidente, em caso de empate, o voto de qualidade.
- 3- A direção poderá decidir convocar outros associados ou colaboradores do sindicato para as suas reuniões, sempre que tal se lhe afigure conveniente, sem que estes tenham, contudo, direito a voto.
- 4- Para os efeitos do disposto no presente artigo, considera-se que os membros da direção estão presentes nas reuniões se a sua participação se fizer através do recurso a videoconferência.

Artigo 32.º**Responsabilidade**

Cada membro da direção é pessoalmente responsável pelos seus atos e solidariamente responsável por todas as medidas tomadas de acordo com os restantes membros da direção.

Artigo 33.º**Comissões ou grupos de trabalho**

- 1- A direção poderá constituir comissões ou grupos de trabalho para prosseguirem objetivos concretos que exigem um tratamento específico e uma dedicação especial, assim como uma organização e infraestrutura adequada.
- 2- As comissões ou grupos de trabalho serão constituídas por tempo determinado e com objetivos concretos.
- 3- A direção nomeará, por decisão unânime, um associado efetivo para coordenador da comissão ou grupo de trabalho, o qual escolherá um outro associado efetivo para o coadjuvar no exercício das suas funções.
- 4- O coordenador da comissão ou grupo de trabalho apresentará à direção relatórios semestrais, salvo se outro período tiver sido fixado, e prestará todas as informações que por esta lhe forem solicitadas.
- 5- A comissão ou grupo de trabalho pode ser extinta por decisão da direção.

SECÇÃO IV**Conselho fiscal****Artigo 34.º****Composição**

- 1- O conselho fiscal é o órgão colegial consultivo e fiscalizador da atividade económica e financeira do SinJuP, sendo composto por três membros, dos quais um presidente, um vice-presidente e um vogal.
- 2- O vice-presidente substituirá o presidente nas faltas ou impedimentos deste.

Artigo 35.º**Competências**

Compete ao conselho fiscal:

- a) Fiscalizar a administração realizada pela direção, dar parecer fundamentado sobre o plano de atividades e orçamento e sobre o relatório de atividades e contas apresentados por aquele órgão;
- b) Verificar a escrita e as contas do sindicato sempre que o entenda conveniente, pedir informações e solicitar todos os esclarecimentos que entender à direção;
- c) Elaborar o seu regulamento interno e submetê-lo à assembleia geral para ratificação;
- d) Assegurar todas as demais competências que lhe sejam atribuídas por lei, ou decorram da aplicação dos estatutos ou de regulamentos do sindicato;
- e) Apresentar um relatório anual sobre a sua atividade de fiscalização;
- f) Requerer a convocação de assembleias gerais;
- g) Emitir pareceres sobre questões concretas, sob solicitação de qualquer dos outros órgãos, o qual é vinculativo relativamente a contratos geradores de encargos financeiros, acima dos valores definidos em regulamento interno, a aquisições e alienações de bens imóveis e nos demais casos previstos na lei, nos estatutos ou em regulamento interno.

Artigo 36.º**Reuniões do conselho fiscal**

- 1- O conselho fiscal reunirá sempre que convocado pelo seu presidente, lavrando-se ata de todas as reuniões que efetuar.
- 2- As deliberações do conselho fiscal são tomadas por maioria simples dos votos dos membros presentes, tendo o presidente voto de qualidade.

Artigo 37.º**Responsabilidades**

Cada membro do conselho fiscal é pessoalmente responsável pelos seus atos e solidariamente responsável por todas as medidas tomadas de acordo com os restantes membros do conselho fiscal.

CAPÍTULO V**Finanças e património****Artigo 38.º****Receitas e despesas**

1- Consideram-se receitas do sindicato:

- a) As contribuições mensais dos associados;
 - b) As doações, legados, heranças ou subsídios;
 - c) As receitas provenientes das suas atividades desenvolvidas no âmbito da concretização do seu objeto;
 - d) Donativos e patrocínios compatíveis com os fins do sindicato;
 - e) Os rendimentos de quaisquer bens próprios.
- 2- As despesas do sindicato serão efetuadas mediante a movimentação de verbas consignadas no orçamento.

Artigo 39.º**Plano de atividades e orçamento**

- 1- Anualmente, após a tomada de posse, a direção deve apresentar à assembleia geral, conjuntamente, o plano de atividades e o orçamento para o ano seguinte.
- 2- Ao longo do ano, a direção pode apresentar à assembleia geral proposta de revisão do plano de atividades e do orçamento, que podem entrar em execução após competente aprovação.

CAPÍTULO VI

Disposições finais

Artigo 40.º

Extinção, dissolução e liquidação

- 1- O sindicato pode ser dissolvido mediante deliberação favorável da assembleia geral extraordinária, expressamente convocada para esse fim.
- 2- A deliberação requer voto favorável de, pelo menos, três quartos do número total de associados.
- 3- A assembleia geral que deliberar a fusão ou dissolução deverá, obrigatoriamente, definir os termos em que se processará, não podendo, em caso algum, os bens do sindicato ser distribuídos pelos associados.

ANEXO

Regulamento do Direito de Tendência

- 1- Os associados que se agrupem em tendências comunicam esse facto ao presidente da mesa da assembleia geral, com a indicação dos respetivos representantes.
- 2- Os associados formalmente organizados em tendências têm o direito de utilizar as instalações do sindicato para efetuar reuniões, desde que o comuniquem previamente à direção com uma antecedência mínima de setenta e duas horas.
- 3- As tendências podem divulgar livremente os seus pontos de vista aos associados, designadamente através da distribuição dos seus meios de propaganda, bem como apresentar moções e listas próprias candidatas aos órgãos sociais, com observância do estabelecido nestes estatutos.
- 4- As tendências podem usar siglas e símbolos gráficos próprios, desde que não confundíveis com os do SinJuP.
- 5- Cada tendência adotará a forma de organização e o modo de funcionamento que entender adequados.

Registado em 21 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 449.º do Código do Trabalho, sob o n.º 17, a fl. 7 do livro n.º 3.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

Sindicato Nacional dos Juizes de Paz - SinJuP - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 18 de novembro de 2023 para o mandato de dois anos.

Presidente - Marta Duarte Nogueira.

Vice-presidente - Filomena Maria Veiga de Matos Costa.

Tesoureira - Cristina Isabel Moreira Eusébio.

Suplente - Elisa da Silva Flores.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

II - DIREÇÃO

**Associação Sindical dos Funcionários de Investigação Criminal da Polícia Judiciária
(ASFIC/PJ) - Eleição**

Identidade dos membros da direção eleitos em 16 de abril de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente nacional - Nuno Filipe Nunes Correia Domingos.

Secretário-geral nacional - Jorge Filipe Correia Resende.

Tesoureiro nacional - Jorge Manuel Abrantes Amaral.

Secretário nacional-adjunto para a organização e ação sindical - Rui Miguel Inácio Bandeira.

Secretária nacional-adjunta para as relações exteriores - Ana Isabel Cruz Saúde.

Secretário nacional-adjunto para a área jurídica e contencioso - Miguel José Pedreiro Esteves.

Secretário nacional-adjunto para a ação social - Ricardo Jorge Pereira Sampaio Andrade Grácio.

1.º suplente - Guilherme Cardoso Monteiro Taveira.

2.º suplente - Valter Leonardo Fernandes Pereira Silva Lucas.

Direção Regional da Grande Lisboa e Ilhas

Presidente - Fernando Manuel Santos Bispo.

Secretária - Gisela Catarina Abreu Silva.

Tesoureiro - Pedro Jorge Rodrigues Seixas Troca.

Suplente - Joana Magalhães Santos Pereira.

Direção Regional Norte

Presidente - José Cristiano Patrício Nogueira.

Secretária - Mariana Sofia Silva Monteiro.

Tesoureiro - João Paulo Nascimento Costa.

Suplente - Tânia Filipa Correia Dias.

Direção Regional Centro

Presidente - Francisca Monteiro Carriço.

Secretária - Márcia Maria Teixeira Gomes.

Tesoureiro - Pedro Miguel Martins Camasão.

Suplente - Aníbal José Gatões Batista.

Direção Regional Sul

Presidente - Paulo Jorge Guerreiro.

Secretário - Robin Martins Leite.

Tesoureiro - João Pedro Duarte Conceição.

Suplente - Ricardo Miguel Durão Monteiro.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

ACPEEP - Associação de Creches e Pequenos Estabelecimentos de Ensino Particular - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 5 de abril de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - Megakids - Externato pré-primário, L.^{da}, representado por Susana Tavares Batista.

Vice-presidente - Kriabebés, berçário, creche e jardim-de-infância, L.^{da}, representado por Marta Custódio Sobral.

Tesoureiro - Creche e Jardim de Infância Faz de Conta L.^{da}, representado por João Francisco Henriques Jorge.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Associação Portuguesa das Empresas do Sector Eléctrico e Electrónico - Eleição

Identidade dos membros da direção eleitos em 20 de dezembro de 2025 para o mandato de três anos.

Presidente - Cavalum Serviços, Unipessoal, L.^{da}, representada por senhor Eng.º Carlos Manuel da Silva Cardoso.

Vogais da direção:

Delphi Powertrain Systems, Portugal, SA, representada por senhor Dr. António Carlos Marques da Costa Cabral.

Fine Solutions - Soluções para a Competitividade, L.^{da}, representada por senhor Eng.º Fernando Manuel Teixeira Mendes.

Bosch Car Multimedia Portugal, SA, representada por senhor Eng.º António Firmino Fonseca de Oliveira.

EDP Comercial - Comercialização de Energia, SA, representada por senhor Dr. Nuno Miguel Jesus Con-tramestre.

Efacec Power Solutions, SGPS, SA, representada por senhor Eng.º Cipriano Rogério Alves Tavares Lomba.

Legrand Eléctrica, SA, representada por senhor Eng.º Norberto Jorge da Graça Mendes.

Siemens, SA, representada por senhor Dr. Pedro Carlos Conde Henriques.

Asea Brown Boveri Portugal, Unipessoal, L.^{da}, representada por senhor Eng.º Mário Miguel Pernes Maia do Ó.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES DE EMPREGADORES

II - DIREÇÃO

Liga Portuguesa de Futebol Profissional - Liga Portugal - Alteração

A identidade dos membros da direção publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 37, de 8 de outubro de 2023, teve a seguinte alteração:

Presidente da Liga Portugal (remanescente do mandato de 4 anos: 2023-2027) Dr. Reinaldo Manuel Bernardo Teixeira.

Vogais da I Liga (mandato de 4 anos: 2023-2027):

Futebol Clube do Porto - Futebol, SAD, representada pelo Dr. Tiago Filipe Veiga Guarda Gomes Madureira.

Sporting Clube de Portugal - Futebol, SAD, representada pelo Dr. Amândio José Pereira Novais.

Sport Lisboa e Benfica - Futebol, SAD, representada pelo Dr. Nuno Alexandre Martins Lopes Catarino.

Vogais da I Liga (mandato de 1 ano: 2024-2025):

Casa Pia Atlético Clube - Futebol, SDUQ, L.^{da}, representada pela Dr.^a Júlia Cristina Carvalho e Almeida Lopes.

Rio Ave Futebol Clube - Futebol, SAD, representada pela Dr.^a Maria Alexandrina da Silva Costa Cruz.

Vogais da II Liga (mandato de 1 ano: 2024-2025):

Futebol Clube Paços de Ferreira, SDUQ, L.^{da}, representada pelo Dr. José Paulo Neto de Meneses.

Futebol Clube de Vizela - Futebol, SAD, representada pelo Dr. Joaquim Fernando de Almeida Ribeiro.

Grupo Desportivo Chaves - Futebol, SAD representada pelo Dr. Francisco José Gomes de Carvalho.

Vogal da direção da FPF (remanescente do mandato de 4 anos: 2023-2027):

Dr. Rui Pereira Caeiro.

Diretores executivos (mandato de 1 ano: 2024-2025):

Dr. André Mosqueira do Amaral.

Dr.^a Susana Silva Couto.

Dr. Paulo de Mariz Rozeira.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Lisnave - Estaleiros Navais, SA - Eleição

Composição da comissão de trabalhadores eleita em 8 de maio de 2025 para o mandato de 3 anos.

Efetivos:

Ricardo Jorge Monteiro Malveiro.

José Fernando Costa Monteiro.

Luís Filipe Brás Bispo.

Registado em 20 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 30, a fl. 65 do livro n.º 2.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

COMISSÕES DE TRABALHADORES

II - ELEIÇÕES

Efacec Energia - Máquinas e Equipamentos Eléctricos, SA - Retificação

No *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 18, de 15 de maio de 2025, foi publicada a composição da comissão de trabalhadores da Efacec Energia - Máquinas e Equipamentos Eléctricos, SA, eleita em 16 de abril de 2025 para o mandato de três anos, com inexactidão quanto à indicação da data do registo, impondo-se por isso a necessária correção:

Assim, na página 241, onde se lê:

«(...)

Registado em 2 de abril de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 64 do livro n.º 2.»

Deve ler-se:

«(...)

Registado em 2 de maio de 2025, ao abrigo do artigo 438.º do Código do Trabalho, sob o n.º 24, a fl. 64 do livro n.º 2.»

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Dinorações - Sociedade Produtora de Rações, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Dinorações - Sociedade Produtora de Rações, SA, realizada em 23 de abril de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 5, de 8 de fevereiro de 2025.

Efetivo:

Fernando Luís Alves Ferreira.

Suplente:

Pedro Miguel Mateus Damião.

Registado em 27 maio de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 21, a fl. 170 do livro n.º 1.

PRIVADO

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES PARA A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

II - ELEIÇÃO DE REPRESENTANTES

Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA - Eleição

Eleição dos representantes dos trabalhadores para a segurança e saúde no trabalho na empresa Lisboagás GDL - Sociedade Distribuidora de Gás Natural de Lisboa, SA, realizada em 14 de maio de 2025, conforme convocatória publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 8, de 28 de fevereiro de 2025.

Efetivos:

Paulo José Martins da Cruz.

Mário Manuel Ferreira da Encarnação.

Suplentes:

Rui José dos Santos Glória Cunha.

Luís Filipe Duarte Marques Gomes.

Registado em 27 maio de 2025, ao abrigo do artigo 39.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, sob o n.º 22, a fl. 170 do livro n.º 1.